



FORMATION ATIONS — NS

le champ des possibles

Pour que la pensée vive au travail

Agnès Santourian et Bruno Royer

*Consultants Psychosociologues,
Co-directeurs du Champ des possibles*

Présentation de l'organisme de formation et état d'esprit

Intervenants, formateurs et psychosociologues depuis 20 ans, nous connaissons bien les organisations et les processus complexes qui les traversent (société - institution - organisation - groupe - individu).

Profondément engagés auprès d'institutions, entreprises et associations sur des actions de formation à forte valeur ajoutée sociétale, nous soutenons la montée en compétences des managers et des professionnels de terrain sur des sujets complexes et sensibles.

Nous gardons en visée permanente l'amélioration des compétences individuelles et collective au service des publics cibles de nos clients (usagers, clients, bénéficiaires, patients, élèves, étudiants...).

Nos formations vous permettront, au-delà de la montée en compétences, de reconnaître les processus complexes qui traversent votre institution, mettant parfois à mal tant la qualité des services rendus que l'engagement des professionnels de terrain et des managers qui y travaillent.

Notre engagement de formateur est de soutenir le sujet professionnel, soit une autonomie relative de chacun dans son champ d'action. Miser sur l'intelligence de l'autre est notre premier parti pris.

Ainsi, nous veillons à rendre à chacun sa capacité à ressentir ce qu'il vit au travail et à dégager de l'analyse, du sens et des actions claires : car c'est sur le socle d'une expérience professionnelle élaborée que peut s'intégrer en profondeur de nouvelles compétences. Pour ce faire, nous garantissons une écoute bienveillante et non complaisante et une audace de dire les choses « au plus juste », pour permettre une réelle montée en compétence des professionnels que nous formons.

Nous nous appuyons sur des champs théoriques croisés entre la psychosociologie, la

sociologie des organisations, l'anthropologie sociale, la psychanalyse, la clinique du travail, l'ergologie, la sophrologie et l'analyse transactionnelle afin d'enrichir les points de vue en situation pédagogique.

En tant qu'équipe pluridisciplinaire, nous créons des passerelles dans nos offres de formation entre des modalités pédagogiques et cliniques innovantes, comme l'analyse des pratiques professionnelles, la supervision individuelle, la supervision d'équipe, le teambuilding en milieu naturel, l'improvisation théâtrale et le théâtre forum, la peinture, le photo-langage et l'écriture individuelle et collective.

Ainsi, chaque formation proposée vise la montée en compétence des managers et des professionnels de terrain sur des sujets complexes et sensibles via une ingénierie pédagogique solide, contenante et innovante.

L'alliance pédagogique de notre équipe pluridisciplinaire (notre capacité à partager, conflictualiser, penser et créer ensemble avec nos altérités respectives) est la clé de voûte de notre offre de formation, au plus près des besoins de nos clients.

Nous œuvrons pour des institutions, entreprises et associations qui osent ouvrir des espaces réflexifs et proposer des expériences de formation innovantes à leurs dirigeants, managers et équipes de terrain, au service d'une montée en compétences ancrée dans la pensée.

Nous espérons que notre catalogue de formation vous parlera de vous, de votre entreprise, institution ou association, de vos besoins spécifiques de montée en compétences, de vos questions de travail, de vos demandes : nous y répondrons avec plaisir.

Le champ des possibles – pour que la pensée vive au travail

Sommaire

A. Pouvoir penser le travail

(A.01) Analyse des pratiques professionnelles	P. 10
(A.02) Analyse des pratiques managériales	P. 11
(A.03) Supervision individuelle	P. 13
(A.04) Coaching individuel de managers	P. 14
(A.05) Coachings individuels et collectifs	P. 15
(A.06) Devenir analyseur des pratiques	P. 16
(A.07) Devenir consultant interne dans sa propre institution	P. 18
(A.08) Coaching d'équipe en montagne	P. 20

B. Apprendre de la crise et des conflits au travail

(B.01) De la prévention de la maltraitance à une culture de la bientraitance . . .	P. 21
(B.02) De la crise collective au projet d'équipe : Manager une équipe en crise . .	P. 22
(B.03) De la crise collective au projet d'équipe en passant par l'histoire	P. 23
(B.04) Gestion de conflits	P. 24
(B.05) Gérer les situations de tension dans la relation-clientèle	P. 25

C. Les risques psychosociaux : les reconnaître, les prévenir et les traiter

(C.01) Les RPS : pouvoir agir en tant que manager	P. 26
(C.02) Prévenir et traiter ensemble les risques psychosociaux	P. 27
(C.03) Monter un dispositif de prévention/traitement des RPS	P. 28

D. Des pratiques de travail social, médico-social et socio-éducatif à élaborer ensemble

- (D.01) L'accompagnement et ses risques : Les enjeux de la relation d'aide P. 30
- (D.02) Agressivité, violence et conflit au cœur de la pratique professionnelle . . P. 31
- (D.03) Pouvoir accueillir, accompagner et soigner un public en crise P. 33
- (D.04) Accompagner un processus de deuil P. 35
- (D.05) Pouvoir intervenir à domicile P. 37
- (D.06) Améliorer la relation aux familles en institution P. 38
- (D.07) Travailler avec des bénévoles d'accompagnement P. 39

E. Les managers au cœur des mutations institutionnelles

- (E.01) Faciliter l'expression des valeurs du Comité de direction P. 40
- (E.02) Les fondamentaux du management P. 42
- (E.03) Conduite du changement et management de projet P. 44
- (E.04) Elaborer un projet d'équipe : du diagnostic au plan d'action P. 45
- (E.05) Manager dans la complexité et l'incertitude P. 46
- (E.06) Soutenir et professionnaliser les managers de proximité P. 47
- (E.07) Organiser son service P. 48
- (E.08) Animer une équipe P. 50
- (E.09) Prendre ses fonctions de nouveau manager P. 51
- (E.10) De la description de poste au référentiel métier P. 53
- (E.11) Mieux gérer son temps et prioriser P. 54

F. Penser, soutenir et professionnaliser le tutorat	
(F.01) Exercer les fonctions de tuteur	P. 55
(F.02) Le tutorat des volontaires en service civique	P. 56
G. Pouvoir s'orienter dans sa vie professionnelle	
(G.01) Bilan d'étape.	P. 58
(G.02) Elaborer son projet professionnel grâce au co-développement.	P. 59
(G.03) Pouvoir accompagner les publics en insertion vers l'emploi	P. 60
(G.04) Partir / revenir en confiance: pouvoir travailler à l'étranger	P. 61
H. Santé au travail = se re-sourcer pour pouvoir travailler	
(H.01) Faire du "bien-être au travail" un levier de management	P. 63
(H.02) Méthodes et outils pour préserver son bien-être au travail	P. 65
(H.03) Préserver son capital santé au travail	P. 66
(H.04) Prévenir l'épuisement professionnel (burn-out)	P. 68
(H.05) Les bases de la sophrologie pour préserver son équilibre	P. 69
(H.06) Stress, anxiété au travail	P. 70
(H.07) Travail de nuit, travail posté, horaires décalés	P. 72
I. L'art en plein coeur : se former autrement à la communication	
(I.01) Le théâtre et le théâtre-forum au service du réel.	P. 74
(I.02) Prise de parole en public	P. 76
(I.03) Travail d'écriture - écriture en travail.	P. 78
(I.04) Filmer les institutions	P. 81
(I.05) Promenade initiatique dans les collections du Louvre	P. 83

Formateurs

Agnès Santourian

Directrice du Champ des possibles

Consultante psychosociologue clinicienne et formatrice depuis 2000.

Enseignante au CNAM et à l'ET SUP.

Analyste des pratiques et superviseur.

Valentine Paliès

Consultante formatrice psychosociologue, Spécialiste crises et traumatismes au travail. Psychologue clinicienne depuis 2008.

Isabelle Astruc

Rédactrice publicitaire, psychanalyste et formatrice sur des questions d'écriture au travail.

Sonia Sfaxi

Consultante psychosociologue et formatrice, spécialiste des risques psychosociaux depuis 2005.

Bruno Royer

Co-directeur du Champ des possibles

Consultant psychosociologue, formateur et analyste des pratiques. Spécialiste accompagnement du changement et Risques psychosociaux.

Jessica Oublié

Consultante et formatrice en organisation du travail depuis 2015. Spécialiste management de projet.

Veronique Masurel

Peintre et formatrice, spécialiste de l'exploration graphique du monde du travail depuis 1985.

Hugues Benhamou

Coach en entreprise depuis 2015, postes de direction depuis 2000, spécialiste du monde digital.

Marie-Line Surpin

Développement Outre-mer

Consultante formatrice et coach depuis 2000. Experte en Analyse du travail et développement des compétences.

Charlotte Maignan

Formatrice Santé et Bien-être au travail. Sophrologue depuis 2008.

Juliette Roudet

Comédienne depuis 2000 et enseignante en théâtre au Conservatoire, formatrice en improvisation théâtrale.

Préambule

Toutes les formations du Champ des possibles sont organisées en intra.

Des dispositifs de formation ajustés à vos besoins, dans une logique de sur-mesure

Nous réalisons systématiquement une analyse de la demande avec chaque commanditaire afin de cerner le contexte de la formation, les enjeux, les attentes ; nous adaptons ainsi l'offre du présent catalogue pour concevoir un dispositif ajusté qui réponde au mieux aux besoins des stagiaires.

Coût des formations

Le coût des formations est déterminé pour chaque dispositif, à l'issue de la phase d'analyse de la demande avec le commanditaire. Une proposition commerciale est envoyée intégrant l'ensemble des éléments pédagogiques, financiers et des aspects organisationnels.

Modalités d'évaluation des acquis

Les évaluations sont effectuées en fin de stage sur la base d'un questionnaire transmis aux stagiaires, qui reprend les objectifs pédagogiques visés par l'action de formation. Une évaluation à chaud en plénière est aussi réalisée en clôture du dispositif.

Un bilan de l'action de formation est réalisé avec le commanditaire, sur la base des questionnaires d'évaluation et du bilan des formateurs.trices.

Formalisation à l'issue de la formation

Une attestation de formation est communiquée au commanditaire sur demande, pour chaque stagiaire.

Prérequis

Aucun prérequis n'est exigé pour suivre une formation proposée par le Champ des possibles.

Accessibilités aux personnes en situation de handicap

Nous nous assurons lors de l'analyse de la demande avec le commanditaire, de rendre la formation accessible et adaptée pour des personnes en situation de handicap.

Nous veillons à organiser nos formations dans des locaux qui répondent aux critères d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite.

Pour toute question relative au handicap, contacter le référent handicap, Bruno Royer, à l'adresse mail indiquée ci-dessous.

Contact

Agnès Santourian

agnes.santourian@gmail.com

06 99 35 73 62

Bruno Royer

brunoroyer73@yahoo.com

06 52 63 83 60

Contact Antilles Guyane

Marie-Line Surpin

marie-line.surpin@live.fr

06 79 45 04 04

Taux de satisfaction des stagiaires

En 2022, l'organisme de formation Le Champ des possibles a formé 78 personnes à l'analyse des pratiques professionnelles. Sur cette thématique, 38% des stagiaires sont très satisfaits et 60% sont satisfaits et 1% insatisfait.

En 2022, l'organisme de formation Le Champ des possibles a formé 24 personnes à l'analyse des pratiques managériales. Sur cette thématique, 45% des stagiaires sont très satisfaits et 55% sont satisfaits.

En 2022, l'organisme de formation Le Champ des possibles a formé 19 personnes à aux pratiques collaboratives. Sur cette thématique, 21% des stagiaires sont très satisfaits et 79 % sont satisfaits.

En 2022, l'organisme de formation Le Champ des possibles a formé 5 personnes à la prévention et au traitement des risques psychosociaux. Sur cette thématique, 80% des stagiaires sont très satisfaits et 20 % sont satisfaits.

Type de formation	Nombre de personnes formées en 2022	Taux de satisfaction			
		Très satisfait En %	Satisfait En %	Insuffisant En %	Très insuffisant En %
Analyse des pratiques professionnelles	78	39%	60%	1%	0%
Analyse des pratiques managériales	24	45%	55%	0%	0%
Développer la coopération interne	19	21%	79%	0%	0%
Prévention / traitement des risques psychosociaux	5	80%	20%	0%	0%

Formations

Analyse des pratiques professionnelles (A.01)

Formation-action adressée à tout professionnel ressentant le désir, le besoin d'élaborer des situations et questions de travail complexes, en tension, voire critiques. Une éthique de confidentialité stricte est demandée pour qu'un travail d'élaboration puisse s'instaurer dans le groupe.

Objectifs

- Bénéficier d'un groupe de pairs en soutien des pratiques professionnelles de chacun, dans la durée.
- Bénéficier du regard d'un intervenant externe sur sa pratique dans la durée.
- Prendre de la distance en élaborant des situations professionnelles complexes, des questions de crise institutionnelle, d'agressivité/ violence au travail mais aussi d'identité, de trajectoire professionnelle et d'identité institutionnelle
- Soutenir chaque participant dans sa capacité d'innovation méthodologique au travail
- Acquérir un positionnement professionnel plus assuré
- Découvrir et partager avec des pairs des grilles de lecture, méthodes, outils et dispositifs ajustés aux situations professionnelles rencontrées
- Élaborer collectivement des situations individuelles complexes parfois isolantes
- Prévenir et traiter une situation de risques psychosociaux pour soi ou pour les collègues
- Finalement, se co-professionnaliser avec des pairs (en fonction des professionnels en demande) et nourrir son rapport au travail.

Public concerné

Travailleurs sociaux, soignants, psychologues institutionnels, consultants, formateurs, enseignants...

Programme détaillé

Séquence d'analyse des pratiques professionnelles (en moyenne 1 heure 30) :

- Récit professionnel du conteur à partir d'une situation professionnelle vécue / énoncé d'une demande ou d'une question à l'égard du groupe / le groupe est en posture d'écoute;
- Questions d'explicitation du groupe au conteur, réponses apportées si possible;
- Exploration collective du groupe à partir du récit et de la demande (ou question) énoncée par le conteur, élaboration croisée du groupe avec bienveillance, sans complaisance, en soutien de l'autonomie professionnelle du conteur (le conteur est en posture d'écoute), retour de l'intervenant.
- Retour du conteur au groupe

Intervenant

Agnès Santourian, directrice du Champ des possibles, consultante psychosociologue et analyseur des pratiques professionnelles depuis 2000, enseignante à l'Et Sup dans le master « devenir analyseur des pratiques » et au CNAM en management de projet (master 2 ATDC) depuis 2004.

Bruno Royer, co-directeur du Champ des possibles, consultant psychosociologue et analyseur des pratiques depuis 2005, expert risques psychosociaux (expert CHSCT agréé par le Ministère du Travail).

Valentine Palies, psychosociologue, psychologue clinicienne et analyseur des pratiques depuis 2008

Durée de la formation

De 2 heures par mois à 2 jours consécutifs tous les 3 mois en fonction de vos besoins. Un cycle d'analyse des pratiques s'inscrit sur une année pleine, reconductible.

Nombre de stagiaires inscrits = 10 stagiaires maximum



Analyse des pratiques managériales (A.02)

Formation-action adressée à tout cadre manager ressentant le désir, le besoin d'élaborer des situations et questions managériales complexes, en tension, voire critiques avec des pairs. Une éthique de confidentialité stricte est demandée pour qu'un travail d'élaboration puisse s'instaurer dans le groupe.

Objectifs

- Bénéficier d'un groupe de pairs en soutien des pratiques managériales de chacun, dans la durée.
- Bénéficier du regard d'un intervenant externe sur sa pratique managériale dans la durée.
- Prendre de la distance en élaborant les situations managériales les plus complexes et les plus lourdes mais aussi les questions d'identité managériale, de trajectoire professionnelle et d'identité institutionnelle
- Acquérir un positionnement managérial plus assuré
- Découvrir et partager avec des pairs des grilles de lecture, méthodes, outils et dispositifs ajustés aux questions de management rencontrées au quotidien
- Développer sa capacité d'innovation au travail
- Élaborer collectivement des situations individuelles complexes parfois isolantes
- Prévenir et traiter une situation de risques psychosociaux (pour soi et pour ses collaborateurs)
- Repérer les leviers de la motivation professionnelle (pour soi et ses collaborateurs)

Public concerné : Tout manager en demande

Programme détaillé

Séquence d'analyse des pratiques managériales
(en moyenne 1 heure 30) :

- Récit professionnel du manager à partir d'une situation managériale vécue / énoncé d'une demande ou d'une question à l'égard du groupe / le groupe est en posture d'écoute;
- Questions d'explicitation du groupe au manager, réponses apportées si possible;
- Exploration collective du groupe à partir du récit et de la demande (ou question) énoncée par le manager, élaboration croisée du groupe avec bienveillance, sans complaisance, en soutien de l'autonomie professionnelle du manager (qui est en posture d'écoute), retour de l'intervenant.
- Retour du manager au groupe

Intervenant

Agnès Santourian, directrice du Champ des possibles, consultante psychosociologue et analyseur des pratiques professionnelles depuis 2000, enseignante à l'Et Sup dans le master « devenir analyseur des pratiques » et au CNAM en management de projet (master 2 ATDC) depuis 2004.

Bruno Royer, co-directeur du Champ des possibles, consultant psychosociologue et analyseur des pratiques depuis 2005, expert risques psychosociaux (expert CHSCT agréé par le Ministère du Travail).

Durée de la formation

De 2 heures par mois à 2 jours consécutifs tous les 3 mois en fonction de vos besoins. Un cycle d'analyse des pratiques s'inscrit sur une année pleine, reconductible.

Nombre de stagiaires inscrits : 10 personnes maximum



Supervision individuelle ^(A.03)

Formation-action adressée à tout professionnel ressentant le désir, le besoin d'élaborer des situations et questions de travail complexes, en tension, voire critiques avec un superviseur.

Objectifs

- Bénéficier du regard d'un intervenant psychosociologue sur sa pratique dans la durée.
- Prendre de la distance en élaborant les situations professionnelles et institutionnelles les plus complexes et les plus lourdes
- Acquérir un positionnement professionnel plus assuré
- Développer sa capacité d'innovation au travail
- Découvrir des grilles de lecture, méthodes, outils et dispositifs ajustés aux situations professionnelles rencontrées
- Prévenir et traiter une situation de risques psychosociaux pour soi ou pour les autres
- Finalement, se professionnaliser dans son propre champ professionnel (dans le champ du management, des RH, de la formation, du travail social, du soin, de l'éducation populaire, du conseil, de la formation etc...en fonction des professionnels en demande) et nourrir son rapport au travail.

Public concerné

Tout professionnel en demande/besoin

Programme détaillé

Séquence de supervision individuelle (1 heure 30 ou 2 heures) :

- Récit professionnel du conteur à partir d'une situation/expérience professionnelle vécue / énoncé d'une demande ou d'une question à l'égard de l'intervenant qui est en posture d'écoute;

- Questions d'explicitation de l'intervenant au conteur, réponses apportées si possible;
- Exploration de l'intervenant à partir du récit et de la demande (ou question) énoncée par le conteur, élaboration avec bienveillance, sans complaisance, en soutien de l'autonomie professionnelle du conteur (le conteur est en posture d'écoute), apports théoriques et méthodologiques sur-mesure de l'intervenant.
- Retour du conteur

Intervenant

Agnès Santourian, directrice du Champ des possibles, consultante psychosociologue et superviseur depuis 2000, enseignante à l'Et Sup dans le master « devenir analyseur des pratiques » et au CNAM en management de projet (master 2 ATDC) depuis 2004.

Bruno Royer, co-directeur du Champ des possibles, consultant psychosociologue et superviseur depuis 2005, expert risques psychosociaux (expert CHSCT agréé par le Ministère du Travail).

Valentine Palies, psychosociologue, psychologue clinicienne et superviseur depuis 2008.

Durée de la formation

1,5 ou 2 heures chaque mois avec une intersession d'1 mois, 1 mois et demi : compter au minimum 5 sessions sur l'année, au maximum 10 sessions sur l'année.

Coaching individuel de managers (A.04)

Objectifs

- Permettre au manager d'identifier ses pratiques managériales et de repérer les effets sur la dynamique de groupe de l'équipe,
- Développer un management propre à engager l'équipe et à remobiliser les équipiers,
- Accompagner ce changement de pratiques managériales pour pouvoir ancrer ces nouvelles pratiques dans la durée.

Modalité pédagogique

A partir d'entretiens non directifs, le coach fait émerger les modes de fonctionnement du manager afin qu'il repère par lui-même les processus à l'œuvre et qu'il identifie des pistes d'amélioration

Programme détaillé

- Identification et analyse des pratiques managériales en place,
- Exploration des possibilités alternatives, prenant en compte l'évolution de l'environnement, des contraintes et des besoins des équipes.

Public concerné

- Managers
- Membres de comités de direction

Intervenant

Hugues Benhamou, coach diplômé (Executive Coaching, Université de Cergy), spécialiste des environnements digitaux et de la transformation digitale des entreprises. Plus de 15 ans d'expérience

dans des grands groupes de communication.

Durée de l'intervention

- En amont, une phase de cadrage avec le commanditaire (DRH, DG, n+1) et le manager pour identifier les problématiques et définir les objectifs
- 8 à 10 séances de coaching de 2h, espacées de 2 à 3 semaines.
- En fin d'intervention, une réunion de débriefing avec le commanditaire et le manager.



Conduite de coachings individuels et collectifs

(A.05)

Dans notre approche, nous affirmons que le client est expert de sa propre vie professionnelle. Nous associons ainsi l'atteinte d'objectifs avec le développement d'une progression autonome.

L'enjeu d'une telle action est de :

- favoriser l'expression de compétences latentes de l'individu
- faciliter l'acquisition de compétences complémentaires pour lui permettre d'atteindre un niveau de performance optimal
- aider le coaché à apprendre à apprendre.

Modalités pédagogiques

Coaching individuel : questionnement miroir permettant au coaché de traiter des situations problèmes auxquelles il est confronté.

Coaching collectif : mobilisation d'outils, de mises en situation et d'analyse partageables

Mobilisation de cadres théoriques permettant de clarifier la situation problème à traiter.

Public concerné

Tout manager et cadre de direction

Programme détaillé

Pour les coachings individuels :

- Définition des objectifs du coaching
- Définition des critères d'atteinte des objectifs
- Entretiens et questions miroirs pour permettre au coaché de faire

des prises de conscience, amorcer le changement escompté et expérimenter les changements

- Désengagement émotionnel de la séance
- Relevé des options que le coaché souhaite expérimenter avec définition de l'échéance

Pour les coachings collectifs :

- Préparation du coaching par des entretiens collectifs et/ou individuels avec les membres de l'équipe et le responsable
- Analyse des entretiens et restitution aux membres de direction avec définition de médiations
- Conduite de l'action et Accompagnement de l'équipe sur le terrain

Intervenant

Marie-Line Surpin est consultante formatrice et coach, consultante en accompagnement du changement, experte en Analyse du travail et Développement des compétences

Durée du coaching

En individuel : Minimum de 5 séances de 2 heures tous les 15 jours /1 mois.

En collectif : le coaching collectif est en général conduit sur une durée moyenne de 3 jours, travaux préparatoires non compris, cela dépend de la taille de l'équipe et de la situation relationnelle et organisationnelle de l'équipe

Devenir analyseur des pratiques et animer un groupe d'analyse des pratiques professionnelles dans sa propre institution

(A.06)

Formation de formateur à l'animation de groupes d'analyse des pratiques professionnelles

Lorsqu'une organisation en pleine mutation souhaite multiplier les lieux de réflexivité pour ses salariés, nous lui proposons de former un petit groupe ou ses clients, à l'analyse des pratiques professionnelles afin de leur permettre de :

- recevoir une formation technique et méthodologique sur-mesure et sécurisante en amont,
- animer un groupe d'analyse des pratiques professionnelles dans un cadre contenant
- bénéficier d'une supervision d'équipe soutenance et de qualité dans la durée

Cette démarche innovante s'avère réjouissante pour tous les salariés (analyseurs des pratiques et participants aux futurs groupes d'analyse des pratiques).

Elle répond à un besoin profond des professionnels d'avoir de réels espaces de parole, d'échanges, et d'élaboration dans un cadre solide tout en limitant le risque d'échec/casse.

Étalée sur deux années consécutives, elle permet aux stagiaires d'acquérir une bonne connaissance :

- tant de méthodes de travail efficaces (accompagnement individuel, animation d'équipe, management de projet, management stratégique, accompagnement du changement, gestion de crise, gestion de conflit sur un territoire donné)
- que des processus de groupe (dynamique de groupe, défenses groupales)
- des processus identitaires (identité institutionnelle, professionnelle et personnelle)
- et des processus inter-sujetifs présents dans les situations de travail en tension

Objectifs

- Pouvoir élaborer des situations individuelles et collectives qui présentent un risque de malaise au travail/conflit/crise (prévention et traitement des risques psychosociaux).
- Acquérir des méthodes, outils et dispositifs de management de projet/management individuel/management d'équipe/management de l'innovation
- Savoir repérer les processus de groupe et se positionner en tant qu'animateur de groupe
- Pouvoir animer un groupe d'analyse des pratiques avec des n-1
- Bénéficier d'un groupe de pairs en soutien des pratiques professionnelles de chacun (pouvoir dénouer ses propres questions de travail avant de pouvoir dénouer celles des autres en tant qu'analyseur des pratiques)
- Finalement, se professionnaliser en tant qu'analyseur des pratiques professionnelles avec des pairs

Modalités pédagogiques

- La première année, les stagiaires reçoivent d'analyse des pratiques, puis animent chacun une séance d'analyse des pratiques avec un petit groupe dans un cadre contenant défini en amont.

- En fin d'année, les stagiaires reçoivent à nouveau 4 journées de formation au cours desquelles nous alternons des séances de débriefing de leur propre activité d'analyste des pratiques, des séances d'élaboration de leurs propres questions de travail et des séances d'entraînement à l'animation entre eux.
- Les années suivantes, une supervision de l'équipe d'analystes des pratiques formée est nécessaire afin de pérenniser et sécuriser le dispositif.

Public concerné

Toute entreprise, institution ou association ayant la volonté de démultiplier les lieux de réflexivité professionnelle pour les professionnels qui y travaillent.

Maximum 8 stagiaires (= des professionnels en demande)

Intervenant

Agnès Santourian, directrice du Champ des possibles, consultante psychosociologue et analyste des pratiques professionnelles depuis 2000.

Durée de la formation

Année 1 = 8 jours de formation (avec une intersession)

Année 2 = 8 jours de formation de supervision de l'équipe.

Prévoir une supervision de l'équipe formée les années suivantes afin de sécuriser le dispositif.



Devenir consultant interne dans sa propre institution ^(A.07)

Formation de formateur à la posture et aux méthodologies de l'intervention

Analyse des pratiques d'intervention

Lorsqu'une organisation en pleine mutation s'engage dans une démarche d'accompagnement du changement en profondeur pour ses salariés, nous lui proposons de former une équipe de consultants internes afin de leur permettre de :

- recevoir une formation technique et méthodologique sur-mesure et sécurisante en amont dans un cadre contenant
- pouvoir intervenir dans un service en interne sur une démarche-conseil en respectant le cadre éthique et méthodologique propre aux métiers du conseil en organisation/accompagnement du changement
- bénéficier d'un groupe de pairs (d'autres consultants internes) soutenant et de qualité dans la durée pour être dans une logique de co-formation et de constitution/renforcement d'une dynamique d'équipe.

Cette démarche innovante s'avère réjouissante pour tous les

salariés (consultants internes et équipes bénéficiaires en interne). Dans une période de changement intense (fusion, réorganisation...), elle répond à un besoin profond des professionnels d'avoir de réels espaces de parole, d'échanges, et d'élaboration pour pouvoir intégrer le changement dans un cadre solide.

Étalée sur deux années consécutives, elle permet aux stagiaires d'acquérir une bonne connaissance :

- tant de méthodes de travail efficaces (accompagnement individuel, animation d'équipe, management de projet, management stratégique, accompagnement du changement, gestion de crise, gestion de conflit sur un territoire donné)
- que des processus de groupe (dynamique de groupe, défenses groupales)
- des processus identitaires (identité institutionnelle, professionnelle et personnelle)
- et des processus inter-subjectifs présents dans les situations de travail en tension



Objectifs

- Pouvoir élaborer des situations individuelles et collectives qui présentent un risque de malaise au travail/conflit/crise (prévention et traitement des risques psychosociaux).
- Acquérir des méthodes, outils et dispositifs de management de projet/management individuel/management d'équipe/management de l'innovation
- Savoir repérer les processus de groupe et se positionner en tant qu'animateur de groupe
- Pouvoir animer des séquences d'analyse des pratiques
- Pouvoir conduire des séquences d'accompagnement/supervision individuelle
- Pouvoir concevoir et animer un module de formation sur-mesure
- Bénéficier d'un groupe de pairs en soutien des pratiques d'intervention de chacun Finalement, se co-professionnaliser en tant que consultant interne avec des pairs

Modalités pédagogiques

- La première année, les stagiaires reçoivent 8 journées de formation-action « Devenir consultant interne dans sa propre institution », puis interviennent chacun auprès d'un service dans une position claire (consultant interne, analyseur des pratiques, superviseur, formateur) en fonction de l'analyse de la demande.
- En fin d'année, les stagiaires reçoivent à nouveau 8 journées de formation au cours desquelles nous alternons des séances de débriefing de leur propre activité de consultant interne, des séances d'élaboration de leurs propres questions de travail.
- Les années suivantes, une supervision de l'équipe d'analyseurs des pratiques formée est nécessaire afin de pérenniser et sécuriser le dispositif.

Public concerné

Toute entreprise, institution ou association ayant la volonté d'accompagner un changement majeur en profondeur en démultipliant les lieux de conseil/intervention en interne.

Maximum 8 stagiaires (= des professionnels aguerris et en demande).

Intervenant

Agnès Santourian ou **Bruno Royer**, co-directeurs du Champ des possibles, consultants psychosociologues.

Durée de la formation

Année 1 = 8 jours de formation (avec une intersession)

Année 2 = 8 jours de formation de supervision de l'équipe.

Prévoir une supervision de l'équipe formée les années suivantes afin de sécuriser le dispositif.



Coaching d'équipe en montagne ^(A.08)

Objectifs

- Repérer les points de blocage au sein de l'équipe et co-définir avec le manager les axes de travail
- Engager l'ensemble de l'équipe dans un projet qui respecte les capacités physiques et psychiques de chacun
- Renforcer la dynamique d'équipe à travers une expérience forte partagée en commun
- Permettre au groupe de repérer les processus à l'œuvre au sein de l'équipe et d'identifier sa dynamique de groupe
- Elaborer des modes de fonctionnement alternatifs au regard des processus repérés

Modalités pédagogiques

Débriefing collectif chaque soir :

- Repérage des processus de groupe par chaque membre de l'équipe
- Effet miroir du binôme de consultants sur la dynamique de l'équipe
- Apports sur les processus de groupe identifiés.

Programme détaillé

- Deux journées en autonomie en montagne, avec nuit en refuge ou sous tente,
- Séquences de débriefing en fin de journée,
- Débriefing dans l'après-coup avec le manager et son équipe (après la phase de coaching en montagne) pour repérer les axes de travail et l'accompagner.

Public concerné

Equipes de 8 à 15 personnes avec le manager.

Intervenants

Hugues Benhamou, coach diplômé, spécialiste des environnements digitaux et de la transformation digitale des entreprises. Plus de 15 ans d'expérience dans des grands groupes de communication.

Bruno Royer, consultant psychosociologue, co-directeur du Champ des possibles, spécialiste des processus de groupe et des risques psychosociaux.

Guide(s) de haute montagne ou accompagnateur(s) en montagne

Phases de l'intervention

Cadrage : rencontre avec le commanditaire et le manager pour cerner le contexte et identifier les thèmes à mettre au travail pendant le coaching d'équipe

Phase amont : présentation du dispositif à l'équipe (2h)

Diagnostic initial pour écouter les différents points de vue et le positionnement de chacun par rapport à l'équipe (1 entretien individuel de 45 mn à 1h avec chaque membre de l'équipe)

Coaching d'équipe : 2 jours en montagne, 1 journée de transport.

Phase aval : Débriefing avec le manager d'équipe (2h)

1 à 2 demi-journées de débriefing collectif pour identifier les enseignements à tirer de l'expérience du coaching en montagne et construire des axes de travail pour un projet d'équipe

Options : accompagnement du manager (et éventuellement de l'équipe) pour développer et ancrer les nouvelles pratiques dans la durée et monter un projet d'équipe.

Durée de l'intervention

2 à 3 mois

De la prévention de la maltraitance à une culture de la bientraitance :

(B.01)

Pour que la pensée vive au travail

Objectifs

- Repérer les différentes formes de maltraitance
- Identifier les causes (individuelles, collectives, institutionnelles) pouvant mener à la maltraitance
- Trouver des réponses en équipe pour prévenir la maltraitance
- S'appuyer sur les outils existants ou en créer
- Développer une culture institutionnelle de la bientraitance

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et illustrations
- Pédagogie participative favorisant le partage des savoirs et ressentis
- Temps d'échanges et d'analyse des pratiques
- Travail intersessions
- Mises en situations
- Remise d'un support écrit
- Synthèse et bilan collectif

Programme détaillé

- Définir ensemble la maltraitance et ses contours. Définition Anesm
- Les glissements vers la maltraitance : contextes
- Les mécanismes de défenses nécessaires, mais à risques
- Quand faire un signalement et pourquoi ?

- Bientraitance : définition Anesm, garants et recommandations
- Trouver des moyens pour se réguler ensemble : penser pour agir

Public concerné

Tout professionnel concerné (santé, social, médico-social, enseignement, ...)

Intervenant

Valentine Paliès, Consultante formatrice spécialiste crises et traumatismes au travail, Psychologue clinicienne et psychothérapeute. 10 ans d'expérience en institution et en libéral

Durée de la formation

2 Jours, idéalement répartis en 2 journées distinctes avec une intersession de 15 jours.



De la crise collective au projet d'équipe : Manager une équipe en crise. Pouvoir analyser une situation d'équipe en crise et l'accompagner pour s'en dégager

Cette formation-action est adressée à tout manager traversant une crise collective et/ou des difficultés avec son équipe. Elle permet de se poser dans un cadre contenant, sans jugement, et de pouvoir penser ce qui traverse l'équipe, l'institution, le manager avec l'aide d'un intervenant psychosociologue expert sur les questions de crise au travail. Ceci afin de pouvoir dégager les leviers d'une dynamique de groupe positive et de poser le socle d'un projet d'équipe.

Objectif général

Développer les compétences managériales permettant de sortir d'une situation d'équipe en crise à un projet d'équipe : Pouvoir analyser en tant que manager une situation d'équipe en crise et l'accompagner pour s'en dégager

Objectifs

- Se raconter et raconter l'histoire collective entre managers d'équipes en crise
- Dégager ensemble les enseignements à tirer de cette (ces) histoire(s) institutionnelle(s) en partageant méthodologies, idées, pensées et émotions : quelles pistes pour la suite ?
- Pouvoir élaborer collectivement à partir des récits produits par

chaque atelier

- Co-produire un état des lieux, un diagnostic et des recommandations pour chaque équipe à court terme et à moyen terme : poser le socle d'un projet d'équipe pour chaque manager

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques
- Pédagogie participative et ludique
- Temps d'échanges et de créativité collective en atelier entre managers
- Temps de restitution élaboratifs
- Plan d'action en atelier

Public concerné

Managers d'équipes en crise et d'équipes en difficulté

Intervenant

Agnès Santourian ou **Bruno Royer**, co-directeurs du Champ des possibles, consultants psychosociologues.

Valentine Palies, psychosociologue et psychologue depuis 2008, experte sur les questions de crise et traumatismes au travail.

Marie-Line Surpin, coach, analyseur des pratiques du travail.

Durée de la formation

2 jours + 1 jour avec une intersession de 15 jours, 8 stagiaires maximum

De la crise collective au projet d'équipe en passant par l'histoire : (B.03)

Pouvoir analyser ensemble une situation d'équipe en crise et s'en dégager

Cette formation-action est adressée à toute équipe traversant une crise collective. Elle permet de se poser dans un cadre contenant, sans jugement, et de pouvoir penser ce qui traverse l'équipe, l'institution, le manager avec l'aide d'un intervenant psychosociologue expert sur les questions de crise au travail. Ceci afin de pouvoir dégager les leviers d'une dynamique de groupe positive et de poser le socle d'un projet d'équipe.

Objectif général

Développer les compétences collectives permettant de sortir d'une situation d'équipe en crise à un projet d'équipe en passant par l'exploration collective et élaborative de l'histoire de l'équipe : pouvoir analyser ensemble une situation d'équipe en crise et s'en dégager.

Objectifs

- Se raconter et raconter l'histoire collective entre membres d'une équipe en crise, quelle que soit l'ancienneté de chacun
- Dégager ensemble les enseignements à tirer de cette (ces) histoire(s) institutionnelles en partant méthodologies, idées, pensées et émotions : quelles pistes pour la suite ?

- Pouvoir élaborer collectivement à partir des récits produits par chaque atelier
- Co-produire un état des lieux, un diagnostic et des recommandations pour l'équipe à court terme et à moyen terme sur 3 ans
- Poser le socle d'un projet d'équipe

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques
- Pédagogie participative et ludique
- Temps d'échanges et de créativité collective en atelier (5 personnes maximum par atelier)
- Temps de restitution élaboratifs
- Plan d'action en atelier

Intervenant

Agnès Santourian ou **Bruno Royer**, co- directeurs du Champ des possibles, consultants psychosociologue et analyseur des pratiques professionnelles

Valentine Palies, psychosociologue et psychologue clinicienne, experte des questions de crise et traumatisme au travail

Marie-Line Surpin, coach et analyste du travail.

Durée de la formation

3 jours consécutifs ou avec une intersession de 15 jours maximum

Gestion de conflits : comprendre les processus pour élaborer des scénarii efficaces

(B.04)

Cette formation s'adresse à tout professionnel rencontrant ou ayant rencontré un/des conflits dans son travail au quotidien, conflits venant menacer, voire empêcher l'activité professionnelle.

Avec l'aide d'un consultant psychosociologue expert sur les questions de conflit au travail, chacun pourra déposer et analyser dans un cadre contenant les tensions et difficultés rencontrées afin de pouvoir se repérer et agir au bon endroit.

Objectifs

- Identifier et définir les situations sources de tensions ou de conflits au sein d'une équipe
- Savoir analyser une situation conflictuelle
- Prévenir des situations de conflit en repérant les processus à l'œuvre et en les désamorçant avant l'apparition du conflit
- Construire des scénarii de sorties de crise dans le cas de situations bloquées
- Adopter des comportements facilitant la communication lorsqu'elle est entravée

Modalités pédagogiques

- Des apports théoriques pluridisciplinaires (psychosociologie, sociologie des organisations, clinique du travail, analyse transactionnelle, psychodynamique du travail...) en lien avec vos situations réelles de travail

- Des travaux d'analyse en atelier, à partir de méthodologies apportées par le consultant formateur.
- De l'analyse des pratiques professionnelles, à partir des situations professionnelles rencontrées par chacun
- Des mises en commun (de savoirs, d'expériences, d'outils...)
- Des mises en situations

Public concerné

Tout professionnel en demande

Intervenant

Agnès Santourian ou **Bruno Royer**, co-directeurs du Champ des possibles, consultants psychosociologue et analyseur des pratiques professionnelles. Bruno Royer est expert agréé santé au travail.

Valentine Palies, psychosociologue et psychologue clinicienne, experte des questions de crise et traumatisme au travail

Marie-Line Surpin, coach et analyste du travail

Durée de la formation

2 jours consécutifs

Gérer les situations de tension, d'agressivité et de violence dans la relation-clientèle ^(B.05)

Objectifs pédagogiques

- Identifier les situations professionnelles génératrices d'agressivité avec la clientèle
- Comprendre et clarifier les enjeux personnels, professionnels et organisationnels des situations présentées
- Prendre conscience de ses propres sources génératrices d'agressivité dans ces situations de relation clientèle tendues
- Co-construire des réponses ajustées aux situations rencontrées
- Identifier les marges de manœuvre individuelles et collectives et ses limites pour réduire les situations d'agressivité en nombre et en intensité
- Faire évoluer les pratiques relationnelles individuelles et collectives vis-à-vis des clients

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et méthodologiques
- Exercices individuels et collégiaux
- Séances d'analyse de pratiques professionnelles

Programme détaillé

- Repérage des situations de tension, d'agressivité et de violence repérées avec les clients
- Analyse des pratiques professionnelles à partir de ces situations réelles
- Agressivité et violence : changer son état interne, la démarche assertive

- Coaching croisé en lien avec les situations de violence
- Les grands systèmes relationnels complexes dans le service en lien avec la violence : La clientèle visitée/ Les collègues / L'encadrement / Les missions/ Le sens de vos missions.
- Co-rédaction d'un diagnostic-action institutionnel par atelier sur le thème « Mieux prévenir et traiter ensemble les situations de tension, agressivité et violence en lien avec nos clients ».

Public concerné

Tout professionnel en lien avec la clientèle

Intervenant

Marie-Line Surpin est consultante formatrice et coach, consultante en accompagnement du changement, experte en Analyse du travail et Développement des compétences

Durée de la formation

2 jours



Les Risques Psychosociaux (RPS) (C.01)

Prendre en compte et agir dans son management au quotidien

Dans un monde professionnel où les bouleversements professionnels et organisationnels sont de plus en plus fréquents, les managers sont en première ligne. Il est donc crucial de leur offrir des espaces pour penser la complexité inhérente aux risques psychosociaux, afin de leur permettre de trouver du sens et une position claire pour eux-mêmes et pour leur équipe.

Objectifs

- Renforcer les compétences managériales en lien avec les risques psychosociaux (ex : animation d'équipe, communication, gestion des conflits, gestion de crise...)
- Partager un langage commun sur les risques psychosociaux (RPS)
- Connaître le cadre légal des RPS
- Mieux cerner les différents RPS et comprendre les processus à l'œuvre dans les situations de malaise au travail
- Savoir repérer un collaborateur fragilisé : identifier les « signaux faibles »
- Mieux cerner pour chacun son mode de management et ses effets
- Cerner les processus de construction/ déconstruction des identités au travail pour prévenir les risques
- Acquérir des outils de management pour résoudre une situation RPS

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques sur les notions de risques psychosociaux
- Projections de films suivies d'échanges en plénière

- Analyses des pratiques managériales à partir des situations réelles rencontrées par les participants
- Mise en situation (jeux de rôles)
- Travaux en individuel, Coaching croisé

Public concerné Managers de tout niveau hiérarchique

Programme

- Présentations et repérage des situations de risques psychosociaux (RPS) repérées sur le terrain et des questions / questionnements qui surgissent.
- Travail sur les représentations autour des RPS
- Apports sur les RPS : Le cadre légal, Les différents risques (stress, harcèlement,...), les symptômes et les facteurs de risque
- Repérage des symptômes et facteurs de risques (séquence vidéo)
- Analyse des pratiques managériales à partir de situations réelles
- Le rôle du manager et les différents acteurs de la prévention
- Les identités au travail et les processus de construction/ déconstruction de l'identité professionnelle
- Apports ciblés en fonction des problématiques rencontrées par les participants, par exemple : Remobiliser un collaborateur démotivé, gérer un conflit, comprendre les processus de groupe et les phénomènes de bouc-émissaire
- Mises en situation à partir des cas traités le matin
- Évaluation de la formation

Intervenant

Bruno Royer, consultant psychosociologue. Expert agréé en Santé au travail et Organisation du travail.

Sonia Sfaxi, Consultante psychosociologue, experte Risques psychosociaux

Durée de la formation 2 jours

Prévenir et traiter ensemble les risques psychosociaux : comprendre les processus et acquérir des méthodologies pour agir en tant que personne ressource

Dans un monde professionnel où les bouleversements professionnels et organisationnels sont de plus en plus fréquents, les acteurs ressources du monde du travail (DRH, RRH, préventeurs, membres du CHSCT, psychologue du travail, ergonomes, médecins du travail, assistantes sociales...) sont particulièrement sollicités pour prévenir, accompagner et traiter les situations de risques psychosociaux.

Objectifs Général

- Partager un langage commun sur les risques psychosociaux
- Connaître le cadre légal des RPS
- Mieux cerner les différents RPS et comprendre les processus à l'œuvre dans les situations de malaise au travail
- Savoir repérer un collaborateur fragilisé
- Accompagner un collaborateur après un arrêt de travail pour RPS
- S'approprier la méthodologie d'analyse des situations-problèmes de l'ANACT pour la mettre en œuvre dans la pratique
- Développer ses capacités d'intervention et d'innovation dans le traitement des situations de crise et ou de risques psychosociaux

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques sur les notions.
- Visionnage de vidéo.
- Apports méthodologiques de grilles d'analyse
- Travail en sous-groupe autour de situations rencontrées dans la pratique, à partir de la méthodologie d'analyse des situations-Problèmes (ANACT)

Public concerné

Professionnels pouvant être confrontés à traiter des situations de RPS : Responsable ou Directeur des Ressources Humaines, Présidents de CHSCT, Préventeurs, animateurs sécurité, médecin du travail, psychologue du travail, ergonomes, consultants internes, assistant social en entreprise...

Intervenant

Bruno Royer, consultant psychosociologue, expert CHSCT agréé

Sonia Sfafi, consultante psychosociologue, spécialiste risques psychosociaux

Durée de la formation

1 ou 2 jours en fonction des besoins

Monter un dispositif de prévention/traitement des RPS

La conception d'un dispositif pour prévenir et traiter les situations de risques psychosociaux en interne nécessite d'acquérir des connaissances sur les RPS et de s'appuyer sur une méthodologie structurée de prévention des risques. Ces dispositifs s'inscrivent dans les obligations légales de prévention des risques professionnels (obligation du DUERP).

Objectifs

- Connaître les RPS et les concepts liés à ces risques,
- Identifier le rôle des acteurs de prévention sur les RPS,
- Concevoir une démarche collective et pluridisciplinaire, de la démarche de prévention, des actions menées et de leurs évaluations entre acteurs responsables de la prévention des RPS.

Modalités pédagogiques

- Méthode affirmative : Apports théoriques,
- Méthode active : Etudes de cas et travaux en sous-groupe (conception d'un dispositif de prévention/traitement des RPS).

Public concerné

Acteurs de prévention des risques professionnel et tout professionnel concerné par la thématique (managers, RH, psychologue du travail, représentants du personnel au CHSCT,...)

Programme

Le rôle du CHSCT sur les RPS :

- Accord national sur le stress au travail (2008),

- Accord sur la santé et sécurité au travail dans la fonction publique (2009),
- Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique (2013).

Les différents types de RPS et les repères relatifs aux concepts :

- Troubles psychosomatiques : Stress professionnel, harcèlement et violence interne au travail, violence externe, épuisement professionnel (burnout),...
- 6 facteurs de risque psychosociaux de GOLLAC : Exigences du travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, rapports sociaux au travail et reconnaissance au travail, conflits de valeurs, et insécurité de la situation de travail. Exigences du travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, rapports sociaux au travail et reconnaissance au travail, conflits de valeurs, et insécurité de la situation de travail.

Une démarche collective et pluridisciplinaire, de la prévention, des actions menées et de leurs évaluations entre acteurs responsables de la prévention :

- Co-construction d'une analyse partagée et pluridisciplinaire, et partage des facteurs de risques au travail (à partir des travaux de l'ANACT),
- Réalisation d'un diagnostic en équipe projet : intégration des RPS dans le DUERP, mobilisation des données existantes et collecte des différents indices (données statistiques RH, bilan social, DUERP...), et connaissance d'outils de diagnostic approfondi (questionnaire de KARASEK, entretiens individuels, observation des situations de travail, etc....)
- Mise en place d'un dispositif de prévention des RPS opérationnel en équipe-projet : identification des niveaux de prévention (primaire/secondaire/tertiaire), construction d'un plan d'action de prévention des RPS (une logique d'action à plusieurs registres

: organisationnel, managérial, individuel), mise en place des indicateurs de suivi des actions, identification des outils pour intervenir en situation de crise.

- Animation du dispositif dans la durée en équipe projet : mettre en place des groupes de travail pluridisciplinaire en fonction des problématiques identifiées (comité de pilotage, cellules de veille, commissions, etc. ...) et animer le dispositif de prévention et de traitement des risques psychosociaux dans la durée.

Intervenant

Sonia Sfaxi, Consultante psychosociologue spécialiste des risques psychosociaux

Bruno Royer, Consultant psychosociologue spécialiste des risques psychosociaux et expert CHSCT agréé

Durée de la formation

2 jours



L'accompagnement et ses risques : Les enjeux de la relation d'aide (D.01)

Parce qu'une posture professionnelle est en mouvement permanent, cette formation vise à pouvoir prendre du recul dans sa pratique quotidienne, pour nouer (ou renouer) avec des notions clefs du travail de terrain. Mieux saisir les enjeux du lien à tel ou tel patient, construire une démarche clinique cohérente et collective autour de ces personnes, toucher du doigt pourquoi l'on est indifférent, agressif, attaché... à untel, ou encore comment l'institution vient jouer un rôle de support au travail non négligeable dans les prises de décision.

Objectifs

- Connaître les mécanismes et le cadre de la relation d'aide
- Déterminer des repères pour intervenir et conduire une relation adaptée en individuel et en équipe avec l'utilisateur
- Interroger son positionnement professionnel dans la relation
- Intégrer le questionnement éthique dans sa pratique

Modalités pédagogiques :

- Apports théoriques étayés par des situations réelles
- Exercices de groupes
- Préconisations opérationnelles
- Mises en situations/ Jeux de rôles

Public concerné

Tout professionnel dans le champ de la santé, social,

médico-social, éducatif, socio-éducatif...

Programme

- Définir ce qu'est une relation d'aide/ d'accompagnement et ses spécificités
- Découvrir ce qu'est la clinique de l'accompagnement et s'interroger : Qu'est-ce qu'un engagement éducatif ? Social ? Professionnel ? Quelle est la mesure de notre action ? La question éthique au cœur de la relation d'aide.
- Les mouvements affectifs dans la relation transférentielle : projections et désirs dans la relation d'aide - parler/se parler
- L'implication dans la rencontre : Le transfert - Les impasses relationnelles, Psychopathologie et sentiment d'échec - Ce que représente l'institution
- Les effets de l'engagement sur le corps : aspect psychosomatique de la relation d'aide

Intervenant

Valentine Paliès, Consultante psychosociologue et Psychologue clinicienne, experte des questions de crises et traumatismes au travail, 10 ans d'expérience en institution et en libéral.

Durée de la formation

2 jours



Agressivité, violence et conflit au cœur de la pratique professionnelle auprès du public

(D.02)

Formation-action adressée à tout professionnel accueillant ou accompagnant un public vulnérable, en prise avec des situations de violence, agressivité ou conflit.

Les institutions et associations qui accueillent et accompagnent un public vulnérable voient régulièrement leurs équipes confrontées à des phénomènes de violence, d'agressivité et de conflit.

Ces événements peuvent laisser des traces dans les équipes et potentiellement créer des situations d'agressivité/violence/conflit/clivage au sein même de l'équipe et/ou dans l'institution, dans un fonctionnement en miroir classiquement repéré en dynamique de groupe.

L'équipe intervenante propose une formation-action pluri-disciplinaire organisée sur 3 modules de formation afin d'envisager ces scènes comme autant d'événements à partir desquels il est possible d'apprendre sur soi, sur son métier, sur sa pratique professionnelle, sur la vulnérabilité du public accueilli et accompagné, sur son institution et peut-être sur les tendances sociétales et cela dans son propre collectif de travail.

Objectif général

Cette formation doit permettre à chacun de :

- revisiter dans un cadre contenant l'effraction que représentent ces différentes scènes de violence rencontrées dans le quotidien

- professionnel
- d'élaborer individuellement et collectivement, dans la mesure du possible, la complexité qui s'y rattache.
- Afin de dégager une plus grande autonomie professionnelle individuelle et collective dans la prévention et le traitement des situations de violence dans l'équipe, voire dans l'institution.

Il s'agit de fabriquer de l'intelligence individuelle et collective face à ce qui attaque le plus le désir, la motivation professionnelle et la capacité à penser et à agir : la violence, en tant que processus annulation (annulation de l'autre/annulation de soi).

Module 1 : une approche psychosociologique des situations de violence, agressivité et conflit (2 jours consécutifs)

Objectifs :

- Mieux comprendre ce qui se joue dans ces situations afin de retrouver une distance professionnelle plus ajustée (Développement des capacités réflexives, méthodologiques et d'intervention)
- Acquérir des méthodes, outils, dispositifs et champs théoriques en lien avec son propre questionnement face à la violence, l'agressivité et le conflit.
- Bénéficier du regard d'un groupe de collègues et de l'intervenant, en soutien des pratiques professionnelles de chacun
- Produire collectivement un diagnostic-action institutionnel « Mieux prévenir et traiter ensemble les situations de violence/agressivité et conflit »

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques (sources : psychanalyse, psychosociologie clinique, anthropologie sociale, sociologie des organisations...)
- Analyse des pratiques professionnelles, à partir des expériences

de chacun (environ 6 situations de violence ; agressivité et conflit sont travaillées en 2 jours)

- Diagnostic-action institutionnel (technique issue du conseil : « les points forts/les points faibles et les pistes d'amélioration proposées » concernant le thème « Mieux prévenir et traiter ensemble les situations de violence/agressivité et conflit dans mon institution »

Module 2 : L'improvisation théâtrale pour mettre un écart avec la violence (une journée)

Objectifs

- Trouver un écart via la théâtralisation de situations réelles et le jeu de rôles: prendre de la distance avec les situations d'agressivité, de violence, de conflit.
- Pouvoir ajuster sa posture professionnelle lorsque la tension monte : mieux comprendre ce qui se joue dans ces situations afin de trouver une posture et un comportement plus ajustés.
- Bénéficier du regard d'un groupe de collègues et de l'intervenant pour établir des propositions personnelles et alternatives pour améliorer l'issue des scènes jouées et gagner ainsi de nouvelles capacités individuelles à AGIR sur la/les situations de violence et de conflit.

Modalités pédagogiques

- Création de mini-scénarios / préparation des improvisations théâtrale / présentation devant le groupe.
- Débriefing élaboratif, propositions alternatives sur l'issue des scènes jouées et remise en jeu.

Module 3 : Le développement personnel pour retrouver un pouvoir d'agir et prendre du recul (une journée) :

Objectifs

- Trouver un écart via la connaissance de techniques de relaxation, de régulation émotionnelle, de communication non violente et d'affirmation de soi : prendre de la distance avec les situations d'agressivité, de violence, de conflit
- Mieux gérer le stress inhérent aux situations d'agressivité, violence, conflit
- Identifier les comportements à favoriser pour prévenir et désamorcer ce type de situations
- Savoir récupérer après une agression.

Modalités pédagogiques

- Techniques de communication non-violente et d'affirmation de soi
- Techniques de sophrologie
- Techniques de régulation émotionnelle
- Techniques cognitivo-comportementalistes

Intervenant

Agnès Santourian ou **Bruno Royer**, Consultants Psychosociologues, Co-directeurs du Champ des possibles ou **Valentine Palies**, psychosociologue et psychologue clinicienne (module 1)

Juliette Roudet, comédienne formatrice (module 2)

Charlotte Maignan, sophrologue formatrice (module 3)

Durée de la formation

4 jours : 2 jours (module 1) + 1 jour (module 2) + 1 jour (module 3) avec une intersession de 15 jours minimum entre les 3 modules.

Pouvoir accueillir, accompagner et soigner un public en crise ^(D.03)

Formation adressée à tout travailleur social et soignant rencontrant dans le cadre de leurs pratiques des situations professionnelles et institutionnelles de crise au travail

Les professionnels soignants et les travailleurs sociaux qui accueillent et accompagnent des usagers/patients peuvent être confrontés à des situations de crise majeure, que ce soit dans les temps d'accueil/urgence ou ceux d'accompagnement/soin : ces crises sont autant de scènes d'effraction dans le quotidien professionnel.

Les questions de travail soulevées par ces crises au travail peuvent laisser des traces dans les pratiques professionnelles de chacun. Au cœur de la pratique professionnelle de l'accueil, du soin et de l'accompagnement social et éducatif, nous proposons une formation complète prenant en compte les différentes dimensions de la crise psychique et du positionnement professionnel et institutionnel, afin de pouvoir continuer de faire son travail, à savoir : « Pouvoir accueillir, accompagner et soigner un public en crise »

La formation proposée est co-construite avec les situations professionnelles réelles vécues par les participants, au sein d'un petit groupe de participants (maximum 10 personnes permettant de garantir un cadre contenant) via une triple approche psychosociologique, sophrologique et théâtralisée des situations de crise rencontrées au travail.

Objectifs pédagogiques

A partir des situations de crise au travail rencontrées par les travailleurs sociaux et les soignants, aider les professionnels à :

- Mieux comprendre ce qui se joue dans ces situations c'est-à-dire pouvoir penser la complexité propre à la crise sur le plan intra-psychique, inter-sujetif, groupal, professionnel, institutionnel et sociétal.
- Trouver un positionnement professionnel plus construit et une posture professionnelle « en écart »
- Pouvoir penser la scène institutionnelle et améliorer les compétences collectives dans la prévention et le traitement des situations de crise au travail
- Mieux gérer le stress inhérent aux situations de crise
- Développer son pouvoir d'agir dans les situations de crise et identifier les comportements à favoriser pour prévenir et désamorcer les situations de crise
- Savoir récupérer après une situation de crise au travail

Modalités pédagogiques :

- Apports théoriques « psychopathologie de la crise psychique et du traumatisme » (psychanalyse) + « Dynamique de groupe en crise – penser l'entité groupale » (psychosociologie)
- Co-production d'un diagnostic institutionnel des modes de coopération collectifs dans les situations de crise et dégager des pistes de progrès collective
- Analyse des pratiques professionnelles en plénière
- Improvisation théâtrale, jeu de rôle et débriefing
- Gestion du stress/post-trauma : Techniques cognitivo-comportementalistes, communication non-violente, sophrologie, régulation émotionnelle

Programme

Module 1 (2 jours) : « Analyse des pratiques professionnelles et institutionnelles d'accueil, d'accompagnement et de soin complexes à partir des situations de crise du public »

- Repérage des situations d'accueil/accompagnement/soin critiques à travailler pendant le module
- Analyse des pratiques professionnelles d'accueil, d'accompagnement et de soin complexes à partir des situations de crise au travail
- Apports : Mieux comprendre les problématiques psychopathologiques (souffrance psychique de l'usager)+ penser l'entité groupale en crise (psychanalyse et psychosociologie)
- Faire le diagnostic institutionnel des modes de coopération collectifs en lien avec les situations d'accueil, d'accompagnement et de soin critiques rencontrées sur le terrain.

Module 2 (1 jour) : « Improvisation théâtrale à partir des situations d'accueil, d'accompagnement et de soin du public en crise »

- Repérage des situations de crise à scénariser
- Echauffement théâtral / Jeux de plateaux simples et ludiques
- Création de mini-scénarios / Préparation des improvisations / Présentation devant le groupe
- Débriefing, propositions alternatives et « remise » en jeu
- Evaluation du module 2

Module 3 (1 jour) : Gérer son stress dans le cadre de situations d'accueil difficiles, Techniques pour prévenir, désamorcer, prendre de la distance et récupérer

- Comprendre les mécanismes du stress
- Acquérir les techniques de relaxation
- Apprendre à relativiser et à prendre du recul
- Apprivoiser ses émotions et s'affirmer face aux autres
- Décoder ce qui déclenche l'agressivité, les comportements

- à favoriser pour la prévenir et la désamorcer
- Apprendre à récupérer après une agression

Intervenant

Agnès Santourian ou Bruno Royer, Consultants Psychosociologues, Co-directeurs du Champ des possibles ou Valentine Palies, psychosociologue et psychologue clinicienne (module 1)

Juliette Roudet, comédienne formatrice (module 2)

Charlotte Maignan, sophrologue formatrice (module 3)

Durée de la formation

2x2 jours consécutifs avec une intersession de 15 jours pour un groupe de 10 stagiaires maximum



Accompagner un processus de deuil en tant que travailleur social ou soignant

(D.04)

Compte tenu du caractère délicat de cette thématique dans la plupart des sociétés humaines et dans nos cultures professionnelles et institutionnelles, nous avons le parti pris d'alterner des exercices et des apports théoriques avec des mises en situation et de réunir une équipe pluridisciplinaire dont les intervenants abordent chacun des axes et de regards complémentaires sur le deuil.

Objectifs

- Mettre en évidence les représentations des participants quant aux situations de rupture et processus de deuil
- Intégrer les outils conceptuels et théoriques permettant d'accompagner les personnes en situation de rupture vers le processus de deuil.
- Comprendre les enjeux émotionnels et psychiques à l'œuvre dans l'accompagnement des personnes en rupture.
- Développer l'acquisition de compétences théoriques et de compétences relationnelles sur l'accompagnement de personnes en rupture
- Identifier les résonnances personnelles par un travail de retour sur soi.
- Connaître des outils de régulation physique, émotionnelle, mentale et relationnelle pour se distancier de son propre vécu et vivre plus sereinement
- Trouver des ressources pour soi et pour les usagers

- Faire le point sur les outils informatifs, pédagogiques et les relais possibles vers des partenaires
- Connaître les différentes modalités d'accompagnement social des situations de deuil/rupture
- Pouvoir élaborer, grâce au regard des pairs et de l'intervenant, un cadre de travail et des repères méthodologiques d'intervention sociale dans ces situations de deuil/rupture
- Pouvoir ajuster sa posture professionnelle dans le travail d'accompagnement social des personnes en deuil/rupture
- Partager et acquérir des méthodes, outils, dispositifs et champs théoriques en lien avec son propre questionnement professionnel et personnel sur le processus de deuil.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active avec la mise en évidence des représentations et des apports théoriques visant le développement d'une posture réflexive avec des mises en situation via l'analyse de pratiques professionnelles et une équipe pluridisciplinaire pour croiser des points de vue d'intervenants différents et complémentaires sur la question complexe du deuil.

Public concerné

Tout professionnel rencontrant un processus de deuil au travail et tout professionnel accompagnant des processus de deuil dans sa pratique professionnelle (travailleurs sociaux, soignants, médecins, DRH etc..)

Programme

Module 1 (1 jour) - « Représentations, croyances et apports théoriques sur le deuil »

- La rupture, la perte, le deuil

- La perte et le deuil dans le monde
- Quand la société reconnaît ou ne reconnaît pas la perte ou le deuil
- Les étapes du deuil
- L'importance du rôle d'accompagnateur
- Savoir passer le relais

Module 2 (1 jour) - « La place du professionnel dans le processus de deuil : impact, ressources et outils »

- La place du professionnel dans le processus de deuil
- Accepter et accueillir les émotions
- Quels mots pour parler de la mort aux publics les plus fragiles ?

Des outils pour les professionnels :

- Prendre soin de soi
- L'écoute active : mieux communiquer
- Travail sur la relation

Module 3 (2 jours) - « Analyse des pratiques professionnelles à partir des situations de deuil/rupture rencontrées au travail »

- Repérage des situations d'accompagnement social complexes autour du deuil/rupture
- Analyse des pratiques professionnelles
- Apports théoriques en fonction du cheminement du groupe

Intervenant

Module 1 : Marie-Line Surpin, Intervenante et coach

Module 2 : Charlotte Maignan, Intervenante sophrologue

Module 3 : Agnès Santourian, intervenante psychosociologue
ou Valentine Palies, psychologue clinicienne

Durée de la formation

4 jours



Intervenant à domicile : Construire une posture professionnelle sécurisée et vivante

Intervenir à domicile fait courir le risque à tout professionnel de travailler dans une zone de confusion entre les sphères publique, privée et le registre de l'intime, tant pour le particulier que pour soi. Les professionnels qui interviennent au domicile rencontrent la nécessité de penser et de poser, avec des pairs, les limites nécessaires entre ces différentes sphères afin de pouvoir travailler dans un cadre professionnel sécurisé, tout en tissant un lien de qualité et de respect mutuel avec chaque client.

Objectif

- Identifier les points d'achoppement possibles entre professionnel et particulier dans l'intervention à domicile
- Elaborer de façon collégiale les règles de travail nécessaires à l'intervention dans l'espace privé du domicile
- Sécuriser sa posture professionnelle en cas de conflit.

Modalités pédagogiques

- Entretien biographique
- Echanges autour de pratiques professionnelles
- Réflexions sur les problématiques soulevées par l'intervention à domicile
- Mise en scène
- Exercice d'écriture d'une convention tripartite entre l'aidé, le professionnel et l'aidant quand cela s'avère nécessaire

Public concerné

Aide à domicile et tout autre professionnel concerné par l'intervention à domicile auprès de public fragile ou dépendant.

Programme détaillé

- Définir l'aide à autrui selon son origine socioculturelle
- Identifier dans sa vie et sa trajectoire professionnelle les formes que recouvre la notion d'aide
- Questionner le cadre légal du métier d'aide à domicile
- Identifier les moments dans la pratique professionnelle qui échappent à la règle
- Identifier les marges de manœuvre nécessaires au maintien d'une posture professionnelle cohérente par rapport à son éthique personnelle
- Animer un rendez-vous avec un aidé en présence de son aidant en vue de l'élaboration d'un contrat d'engagement bi ou tripartite.
- Rédaction d'une trame de contrat et d'une feuille de route individuelle

Intervenant

Jessica Oublié, Consultante formatrice en organisation

Durée de la formation

2 jours

Améliorer la relation aux familles en institution

(D.06)

Les familles viennent régulièrement interroger les professionnels là où ça dérange, elles poussent à faire du cas par cas, elles alertent, elles s'inquiètent, elles s'impliquent ou disparaissent, laissant rarement les équipes indifférentes... quels rôles les familles jouent-elles, et quelles places peut-on leur laisser prendre ? S'il est d'usage de les penser comme partenaires, comment faire pour qu'elles le deviennent effectivement ? Qu'est-ce qu'être partenaire ? Et au-delà, doivent-elles le devenir systématiquement ?

Objectif

- Identifier le vécu des familles et les stratégies défensives en jeu
- Resituer la famille comme partenaire de la prise en charge du résident
- Identifier comment intégrer la famille dans la prise en charge pour la création d'une alliance « thérapeutique »
- Développer un mode de communication adéquat pour prévenir les situations conflictuelles

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et illustrations
- Pédagogie participative et ludique
- Temps d'échanges et d'analyse des pratiques
- Mises en situations éventuelles
- Remise d'un support écrit
- Synthèse et bilan collectif

Public concerné

Professionnels soignants, éducateurs, cadres, et paramédicaux

Programme détaillé

- Identifier la dynamique familiale face à la prise en charge et à l'entrée en institution du patient (délégation du devoir d'assistance, révélations, réactions et défenses, représentations de l'institution par la famille...)
- Resituer la place de la famille dans la prise en charge (leurs besoins, implication, maintien des liens...)
- Place de la famille dans le projet du patient : Triangulation patient/famille/professionnels. (Confidentialité, gestion des situations difficiles, annonce de diagnostic...)
- Ce qui se rejoue dans la relation famille-professionnels, du lien au patient

Intervenant

Valentine Paliès, Psychosociologue, psychologue clinicienne et psychothérapeute. Consultante spécialiste des questions de crises et traumatismes au travail. 10 ans d'expérience en institution et en libéral.

Durée de la formation

2 jours

Travailler avec des bénévoles d'accompagnement : Intégration, accompagnement, limites (D.07)

Le bénévolat d'accompagnement requiert un cadre et un accompagnement strict pour sécuriser le bénévole et votre structure. Soit pensé en amont de la création du bénévolat, soit dans le but de changer les pratiques, vous souhaitez réfléchir avec un psychosociologue aux contours de cette activité et ainsi, accompagner les coordinateurs à mieux accompagner les (futurs) bénévoles.

Objectif

- Comprendre les attentes du bénévole et les concilier avec les besoins de l'association
- Accompagner les premiers temps du bénévole, lui offrir des repères, le sécuriser dans ses actions à forte implication
- Structurer (restructurer) l'action
- Favoriser les complémentarités entre professionnels et bénévoles

Modalités pédagogiques

- Echanges sur les pratiques, les manques, les attentes
- Apports théorico-pratiques appuyés sur des situations réelles (Loi Léonetti, cadre de l'action à domicile...)
- Analyse des pratiques
- Développement d'outils opérationnels

Public concerné

Association proposant ou souhaitant proposer du bénévolat

d'accompagnement

Tout professionnel travaillant avec des bénévoles (mutuelles, associations de bénévoles...)

Programme détaillé

Plusieurs thèmes peuvent être travaillés avec l'équipe de coordinateurs/ salariés afin de proposer un cadre et un accompagnement adapté aux équipes de bénévoles :

- Le recrutement et l'accueil du bénévole
- La fidélisation
- La formation et le contrat moral avec l'association
- Les outils du bénévole
- Son éthique (visite à domicile, soins palliatifs,)

Intervenant

Valentine Paliès, Psychosociologue, psychologue clinicienne et psychothérapeute. Consultante spécialiste des questions de crises et traumatismes au travail. 10 ans d'expérience en institution et en libéral.

Durée de la formation

2 jours minimum

Faciliter l'expression des valeurs du Comité de direction pour une meilleure dynamique collective

(E.01)

Votre organisation s'est engagée dans un processus de changement institutionnel ou compte l'entreprendre. Vous souhaitez dynamiser votre équipe de direction pour travailler sur la même focale. Cette formation vous permettra de mettre en évidence les valeurs de votre équipe, socle stabilisateur en démarche de changement.

Objectifs

- Densifier et développer la cohésion au niveau de l'équipe de Direction
- Améliorer les processus de communication du comité de direction (en intra et en inter)
- Se donner une représentation propre stabilisante dans le cadre d'une situation de changement

Modalités pédagogiques

Test, discussion collégiale, réflexion individuelle et collégiale, apports théoriques, méthode du blason, méthode des incidents critiques.

Public concerné

Membres d'un comité de direction

Programme détaillé

- Resituer l'action dans le cadre global de la vie de l'entreprise

La cohésion d'équipe

- Cohésion : définition
- Auto diagnostic du type de cohésion présente dans l'équipe
- Les 3 niveaux de cohésion : la cohésion fonctionnelle, la cohésion explicite, la cohésion dynamique
- Débriefing de l'auto diagnostic

Les rôles en entreprise

- Rôle : définition
- Les différents statuts : différence entre rôle attendu, rôle perçu, rôle joué
- Le rôle de hiérarchique et le rôle de représentant du comité de direction

Les valeurs institutionnelles

- Les valeurs individuelles : élaboration d'un blason individuel
- Echange sur les valeurs institutionnelles, ce que chacun en pense,
- Les valeurs institutionnelles pour lier l'individuel et le collectif : définition,
- Fonction et attributs (principes, idéaux, préférences collectives, attitudes)
- Les cinq domaines de valeur pertinents dans l'entreprise : valeurs sociétales, valeurs entrepreneuriales, valeurs de métier, valeurs institutionnelles, valeurs individuelles ; les articuler à celles de l'entreprise

La stratégie de l'entreprise

- Eléments de stratégie de l'entreprise :
- La vision
- Sa mission
- Les axes stratégiques de l'entreprise
- La stratégie de l'entreprise (stratégie, mission, vision)
- Définition des valeurs de l'entreprise et argumentation

Décliner les valeurs : leviers d'action pour établir le sens et la finalité

- Principes d'action
- Normes d'action
- Engagements ou promesses vis-à-vis de ses parties prenantes et de son personnel
- Objectifs
- Antivaleurs

Intervenant

Marie-Line Surpin, formatrice et coach, consultante en accompagnement du changement et experte en Analyse du travail et Développement des compétences

Durée de la formation

2 jours



Les fondamentaux du management du management de projet au management individuel en passant par le management d'équipe, la gestion de conflit et l'innovation au travail

Les managers sont confrontés à des questions de management quotidiennes complexes qui demandent d'avoir des repères solides sur les différentes dimensions du management : du management de projet au management individuel en passant par le management d'équipe, la gestion de conflit et l'innovation.

Nous proposons une formation au management sur mesure, construite à partir des situations professionnelles réelles vécues par les managers et ancrée dans plusieurs champs théoriques (psychosociologie, analyse du travail, sociologie des organisations, ergologie...)

Objectifs pédagogiques

- Développer les conditions d'émergence, pour chaque manager, d'une autorité légitime auprès de son équipe, au-delà de l'autorité formelle.
- Mieux discerner le rôle, la place et la fonction du manager pour chacun
- Soutenir « la part du sujet » dans la pratique managériale de chacun
- Acquérir des méthodologies nécessaires à la pratique au quotidien

Programme

Module 1 : « Le management individuel, clé de la motivation professionnelle de chaque collaborateur » :

- Partager des situations de management individuel.
- Repérer, analyser les processus de motivation/démotivation/ conflit dans chaque situation de management individuel (via des grilles de lecture issues des bilans de compétences et du coaching de grand sportif)
- Développer sa capacité d'intervention et de soutien auprès de chaque collaborateur
- Pouvoir conduire un entretien individuel avec un collaborateur
- Pouvoir gérer un conflit interpersonnel via un protocole de gestion de conflit efficace

Module 2 : « Le management d'équipe et l'animation de réunions : clé d'une dynamique collective vivante et efficace » :

- Ingénierie pédagogique : connaître les modalités pédagogiques innovantes d'animation de réunion
- Pouvoir concevoir une réunion dynamique variant les modalités pédagogiques et ancrée dans un cadre clair
- Analyse des pratiques de management d'équipes difficiles, en tension, en crise
- Penser le cycle managérial d'animation de réunion sur l'année
- Produire un diagnostic-action de son équipe : repérer les processus de groupe à l'œuvre (dynamique de groupe, défenses groupales) et dégager des pistes efficaces afin d'emmener le collectif de travail vers une dynamique d'équipe plus mûre.

Module 3 : « Le management de projet via une position intervenante : clé de l'accompagnement du changement et des projets pérennes » :

- Repérer les projets passés, en cours ou à venir à mettre en œuvre par les managers
- Connaître des outils et méthodes de management de projet via

- une position intervenante
- Repérer les stratégies d'acteur sur un projet donné (enjeux, sociogramme et masse critique du changement) et les utiliser pour faire avancer le projet

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Travail individuel de préparation
- Coaching croisé en binôme
- Revue de projet en plénière
- Analyse des pratiques managériales
- Jeux de rôle et debriefing
- Journal de bord managérial pour chaque manager
- Micro-objectifs individuels à travailler pendant l'intersession

Public concerné

Tout manager ayant le désir, le besoin de se professionnaliser rapidement sur toutes les dimensions du management via un programme dense de qualité

Intervenant

Agnès Santourian ou Bruno Royer, Consultants Psychosociologues, Co-directeurs du Champ des possibles ou Marie-Line Surpin formatrice et coach.

Durée de la formation

2 à 4 jours pour un groupe de 12 stagiaires maximum



Conduite du changement et management de projet : concevoir, communiquer et mettre en œuvre un projet important

(E.03)

En période de changement/projet important au sein d'une organisation, le chef de projet et son équipe doivent concevoir un dispositif d'accompagnement du changement afin que le projet puisse se vivre de manière créative par les équipes de terrain, tout en respectant les éléments non négociables énoncés par la Direction.

Ce cheminement pédagogique et méthodologique nécessite un bon niveau de conception, d'anticipation et de respect des temps nécessaires au changement : le temps du diagnostic, celui de l'expérimentation et enfin, le temps du déploiement.

Objectifs :

- Concevoir un projet de changement en s'appuyant sur une méthodologie de conduite du changement solide et éprouvée
- Partager avec des pairs des outils et un regard critique pour parfaire son dispositif projet
- Acquérir des méthodologies de conduite de changement (analyse du contexte, analyse de la demande, parti pris, finalités, architecture projet...)
- Comprendre les résistances liées au projet et identifier les ressorts pour faire évoluer positivement la dynamique du projet
- S'entraîner à tester son projet en s'appuyant sur le groupe pour le consolider

- Mieux comprendre les processus de groupe qui impactent le projet
- Pouvoir repérer et agir au niveau des stratégies d'acteur autour du projet

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques (sociologie des organisations, dynamique de groupe)
- Apports méthodologiques sur la conduite du changement et le management de projet
- Coaching croisé en binôme
- Revue de projet en plénière
- Rédaction d'une feuille de route pour chaque projet

Public concerné

Tout chef de projet en situation de pilotage d'un projet et/ou d'un changement et tout membre d'une équipe projet.

Intervenant

Bruno Royer ou **Agnès Santourian**, consultants psychosociologues, co-directeurs du Champ des possibles

Durée de la formation

2 ou 3 jours

Elaborer un projet d'équipe : du diagnostic au plan d'action (E.04)

Objectifs

- Établir et partager un diagnostic-action du service (un manager et ses co-équipiers).
- Partager les points de vue autour de ce qui fait difficulté et élaborer un plan d'actions avec des pistes d'amélioration concrètes, ancrées dans le réel de l'activité des professionnels.
- Insuffler une dynamique d'équipe à travers un travail réflexif (sur l'histoire du service) et élaboratif (plan d'actions), plaçant chaque équipier acteur de son devenir professionnel et de celui de son service.
- Mieux comprendre les processus de groupe à travers l'analyse de la complexité des scènes présentes dans la situation.
- Eviter tout risque de processus de bouc-émissaire à travers une lecture systémique intégrant différents champs et registres (institutionnels et professionnels, cognitif, émotionnel,...).
- Acquérir des méthodologies d'élaboration de projet en mode participatif.

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques sur mesure en fonction des problématiques et thématiques qui émergent de la dynamique de groupe
- Travaux en sous-groupe à partir de la méthodologie du photo-langage
- Elaboration en plénière autour de l'histoire institutionnelle
- Travaux en binôme ou en sous-groupe d'élaboration du diagnostic-action

Public concerné

Un manager et l'ensemble de ses collaborateurs (de 3 à 15 personnes maximum) rencontrant des difficultés et souhaitant s'engager dans un travail d'élaboration collectif pour faire évoluer la dynamique de l'équipe

Intervenant

Bruno Royer, consultant psychosociologue, co-directeur du Champ des possibles

Durée de la formation

3,5 jours



Manager dans la complexité et l'incertitude (E.05)

Le réel de l'activité managériale est une réalité complexe pour chaque manager. Chacun cherche à tenir une position et un équilibre entre un projet stratégique, des demandes de la hiérarchie, des difficultés rencontrées par les professionnels sur le terrain, des partenaires multiples et un système client exigeant, ceci dans un environnement sociétal incertain.

Face aux situations de blocage, de résistance, d'incertitude mais aussi d'ouverture et d'opportunité, le manager doit développer une capacité à penser la complexité et un positionnement ajusté aux situations rencontrées pour maintenir les conditions du pouvoir d'agir de ses collaborateurs et ainsi leur permettre d'appréhender eux aussi le plus sereinement possible les réalités complexes du travail au quotidien.

Objectifs

- Connaître les champs théoriques de la pensée complexe
- Pouvoir passer d'un mode de pensée simple à un mode de pensée complexe
- Repérer la complexité des scènes dans chaque situation managériale rencontrée
- Trouver le champ d'action et le pouvoir d'agir sur chaque scène repérée
- Pouvoir accompagner ses collaborateurs dans la l'appréhension de la complexité au quotidien

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et méthodologiques
- Analyse des pratiques managériales et co-développement
- Jeux pédagogiques

Public concerné

Managers confrontés à des situations de travail complexes

Programme détaillé

Environnements incertains et complexes : tension dans l'exercice du management

- Les difficultés à manager en environnement incertain et complexe
- Le rôle des représentations dans une situation de changement

Une nouvelle posture managériale

- Le management dans un environnement systémique
- Vision et priorités stratégiques
- Arbitrage des priorités et savoir dire non

Une nécessité de communication : la pratique des régulations individuelles et collectives

- Ecoute, empathie, recadrages de perception
- Signes de reconnaissance et feed-back sur les étapes de changement

De nouveaux ajustements créatifs pour penser et développer son pouvoir d'agir dans les situations complexes

- Désapprendre pour réapprendre en cas pratique : expérimentation de la technique de co-développement (analyse des pratiques managériales) pour élaborer collectivement plusieurs situations managériales complexes
- Anatomie d'une situation complexe : poser un questionnement complet

Intervenant

Marie-Line Surpin, formatrice et coach, consultante en accompagnement du changement et experte en Analyse du travail et Développement des compétences

Agnès Santourian ou **Bruno Royer**, psychosociologues, co-directeurs du Champ des possibles

Valentine Palies, psychosociologue et psychologue clinicienne, spécialiste crises et traumatismes au travail

Durée de la formation

2 jours

Soutenir et professionnaliser les managers de proximité ^(E.06)

Etre au plus près des équipes de travail, le lieu où se réalise l'activité principale de l'organisation, c'est le rôle des managers de proximité. Ce n+1 n'est pourtant pas toujours le mieux pris en compte dans les organisations. Cette formation lui permettra avant tout de savoir comment se positionner et susciter la coopération de son équipe.

Objectifs

- Développer sa professionnalité en tant que manager de proximité : posture et fonction, identité métier
- Parler de son métier, des difficultés précises rencontrées au quotidien
- Mettre à plat les difficultés rencontrées pour prendre de la distance
- Partager les solutions déjà expérimentées par certains

- Co-construire des réponses face aux situations-problème présentées
- Pouvoir anticiper et traiter un certain nombre de risques psychosociaux
- Développer ses compétences réflexives, méthodologiques et relationnelles

Modalités pédagogiques

- Analyse des pratiques managériales
- Apports théoriques et méthodologiques
- Jeux de rôle
- Échanges et constructions collégiaux

Public concerné

Managers de proximité

Programme détaillé

- Repérage des situations managériales sur lesquelles vous vous interrogez
- Analyse des pratiques professionnelles à partir des situations professionnelles
- Analyser le rôle du manager et les attentes des partenaires qui constituent l'environnement humain :
- Quels sont les rôles et responsabilités du manager de l'équipe
- Quelles sont les attentes des clients ?
- Quels sont les points éventuels d'insatisfaction ?
- Qu'est-ce qu'une équipe (définition, fonctions des partenaires de l'équipe) ?
- Quelles sont les attentes des équipiers face au manager ?
- Quelles sont les attentes réciproques du manager et de sa hiérarchie directe ?
- La notion de groupe d'appartenance

- Mettre en lumière les phénomènes de dynamique de groupe :
- Quelles sont les influences et les forces qui s'exercent au sein d'une équipe ?
- Communiquer avec l'équipe et informer : Communiquer et informer, quelles différences ?
- Quels sont les outils de communication connus / utilisés dans l'équipe ?
- Quels sont les vecteurs d'information connus / utilisés dans l'équipe ?
- Identifier la source et la nature des informations échangées dans l'équipe : qui dit quoi, à qui, comment et avec quel effet ?
- Savoir transmettre une consigne individuelle, vérifier sa compréhension et veiller à son application
- Traiter les motifs de conflits dans le groupe :
- Repérer la nature des conflits (personnels, organisationnels, relationnels, motivationnels...)
- Centrer son argumentation sur les faits, en intégrant le cadre de référence de l'interlocuteur

Intervenant

Marie-line Surpin, consultante formatrice et coach, Consultante en accompagnement du changement, Experte en Analyse du travail et Développement des compétences

Agnès Santourian ou **Bruno Royer**, consultants psychosociologues et co-directeurs du Champ des possibles

Durée de la formation

3 jours

Organiser son service (E.07)

Passer de l'intention de suivre au quotidien le travail de son équipe à un suivi effectif n'est pas si simple. Cela nécessite entre autre une identification et une clarification des compétences présentes dans le service.

Objectifs

- Repérer les éléments clés pour mettre en œuvre et faire vivre une organisation pertinente, efficace, efficiente et respectueuse du bien être des membres de son équipe.
- Déterminer les outils et les pistes d'actions pour piloter son service
- Identifier les ressources pour réguler l'activité du service ou faire évoluer l'organisation de son service.

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et échanges collectifs
- Analyse des pratiques managériales
- Brainstorming
- Exercices individuels et collectifs

Public concerné

Managers en situation de prise de poste à responsabilités ou souhaitant prendre du recul par rapport à une prise de fonction récente.

Programme détaillé

- L'organisation : un construit social, Les cinq types de structure d'organisation selon Eugène Enriquez

- Contextualisation interne et externe de votre service via un diagnostic F.F.O.M.
- Rapport entre l'individu, le groupe, l'organisation, l'institution et la société
- Travailler et activité : de quoi parle-t-on ? Le jugement beauté et d'utilité
- Faire équipe : débriefing - Quand parle-t-on d'équipe ? L'analyse des compétences de l'équipe centrée sur les besoins en compétences de l'organisation - Développer le travail coopératif : La coopération entre appartenance et différenciation
- Les vertus d'un recadrage écologique : apprendre à dire non et l'importance de faire des choix
- Construire un plan d'action : Quels écueils souvent rencontrés dans et l'animation de plans d'actions de service - Définir les objectifs, les priorités et repérer le bien commun et le sens

Intervenant

Marie-line Surpin, consultante formatrice et coach, Consultante en accompagnement du changement, Experte en Analyse du travail et Développement des compétences

Durée de la formation

4 jours



Animer une équipe ^(E.08)

Vous animez une équipe et souhaitez développer des techniques et des méthodologies pour améliorer vos relations avec votre équipe et les relations des équipiers entre eux. Cette formation doit être pour vous une vraie occasion de prendre du recul sur votre pratique et posture managériale quotidienne en l'analysant pour l'ajuster et l'optimiser.

Objectifs

- Pouvoir s'identifier à chaque collaborateur : développer une perception plus précise de la fonction du travail pour les salariés
- Suivre le travail réalisé en suivant le déroulement et les résultats des actes posés (fixation des objectifs)
- Mieux connaître et prendre en compte les ressorts de la motivation/ démotivation et de la confiance dans ses relations avec les membres de son équipe.
- Repenser sa communication et la relation managériale tissée avec les équipes de terrain.
- Prendre conscience de sa conduite effective dans les situations managériales avec le questionnement de ses pairs
- Co-construire des réponses aux situations-problème présentées
- Faire évoluer ses pratiques relationnelles vis-à-vis de son équipe

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Jeux de rôles
- Analyse de pratiques managériales
- Échanges et constructions collégiales
- Faire évoluer ses pratiques relationnelles vis-à-vis de son équipe

Public concerné Managers en responsabilité d'équipes

Programme détaillé

Les étapes de construction d'une équipe

- Faire équipe : jeu appartenance et différenciation
 - Quand parle-t-on d'équipe ?
- Les étapes de développement d'une équipe
- La taille des équipes
- Equipe et dynamique de groupe : penser l'entité groupale via l'analyse des pratiques managériales

Le rôle de manager et l'individu

- La place spécifique du manager
- Différencier le rôle de l'individu
- Les sources de l'autorité

Le travail et sa fonction psychologique

- Travail prescrit et travail réel - Accéder à l'activité
- Le travail est triplement dirigé : un lieu de débat, de contradictions et de tensions
- Modalités d'évaluation du travail : l'importance du jugement de beauté et jugement d'utilité

Management et motivation

- Pourquoi parler de motivation ? La motivation : un processus d'engagement.
- Les outils de bilan de compétences en soutien du manager : travail individuel et collectif

Communiquer dans votre équipe

- Le schéma de la communication
- Les niveaux de langage
- Utiliser le CQQCOQP pour mieux communiquer

- La communication dans l'équipe via l'analyse des pratiques managériales

La gestion de conflit dans l'équipe : de la violence à la structuration du conflit

- Conditions de mise en place d'une situation de conflit
- Les différents types de conflit et les sources du conflit
- Les conditions de mise en place de la confiance dans une équipe : analyse des pratiques

Le point sur le bien commun : les missions et objectifs de l'équipe

- Fixer des objectifs (utilité, définition, risques, modalités de fixation)
- Approche systémique

Intervenant

Marie-line Surpin, consultante formatrice et coach, Consultante en accompagnement du changement, Experte en Analyse du travail et Développement des compétences

Agnès Santourian ou **Bruno Royer**, consultants psychosociologues et co-directeurs du Champ des possibles

Durée de la formation 3 jours



Prendre ses fonctions de nouveau manager (E.09)

Prendre un nouveau poste de manager est toujours un défi et un enjeu, autant pour l'entreprise qui nous fait confiance que pour soi-même, nouveau venu à ce poste. Aussi, changer de groupe d'appartenance, c'est discerner dans ses anciens repères et valeurs métiers ce qu'on va importer dans sa nouvelle pratique managériale et ce à quoi on doit renoncer. C'est aussi entrer dans un lieu créatif à inventer dans un espace de jeu contraint (finalités, objectifs, vie d'équipe, projets...).

Qu'attendent la direction et la future équipe de son manager ? Comment concevoir une offre managériale pertinente et solide ? Quelles sont les compétences clés du manager ? Quel style de management est le vôtre ? Quels seront vos premiers actes en tant que responsable et les outils dont vous disposerez ? Cette formation vous permettra de penser votre prise de poste comme un parcours, dans un espace formatif et réflexif nécessaire à ce moment clé de votre vie professionnelle.

Objectifs

- Définir le rôle, la fonction, les compétences du manager que l'on devient et repérer les zones sensibles
- Conforter son positionnement et sa posture managériale via le repérage de son état d'esprit managérial
- Connaître le rythme et les outils de management qui jalonnent une prise de poste sur la première année
- Connaître les outils et méthodologies managériales (management de projet, équipe, individu, gestion de conflit).

- Concevoir un cycle de management individuel, collectif et d'équipe sécurisé et créatif sur un an

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse des pratiques managériales
- Jeux de rôle
- Exercices individuels et collectifs

Programme détaillé

Le management situationnel : Qu'est-ce que manager : quelles sont mes craintes et mes attentes face à cette mission ? Quel management pour quel niveau d'autonomie ?

Les attentes croisées des collaborateurs et du manager au cœur du contrat managérial

Connaître et s'entraîner à utiliser les outils et méthodologies managériales (management de projet, équipe, individu, gestion de conflit).

- Le management de projet : de la commande à la demande en passant par un dispositif projet clairement défini en amont
- L'animation des réunions : Les différents types de réunions et les modalités pédagogiques.
- Le management individuel et la conduite d'entretien : L'entretien de fixation d'objectif ou de cadrage / de recadrage/ de félicitation... ; Les techniques d'entretien : méthodes et outils clés ; plan de l'entretien. Les outils de bilan de compétence en soutien du manager.
- La gestion de conflit

Rédiger son état d'esprit managérial pour soi, pour son équipe

Concevoir un cycle de management individuel, collectif et d'équipe sécurisé et créatif sur un an

Concevoir le rythme et les outils de management qui jalonnent une prise de poste sur la première année

Intervenant

Marie-line Surpin, consultante formatrice et coach, Consultante en accompagnement du changement, Experte en Analyse du travail et Développement des compétences

Agnès Santourian ou **Bruno Royer**, consultants psychosociologues, co-directeurs du Champ des possibles

Durée de la formation

4 jours



De la description de poste au référentiel métier ^(E.10)

L'analyse des situations de travail au service de la DRH

Les services ressources humaines mobilisent des outils qu'ils souhaitent les plus opérationnels possibles en vue de leur utilisation par leurs clients internes. Au nombre de ceux-ci figurent les référentiels métiers qui doivent permettre aux managers de rendre plus visibles les compétences détenues par leurs équipes afin de faciliter leurs réponses aux demandes individuelles multiples des salariés (évolution, évaluation, formation...)

Objectifs

- Utiliser les méthodes et les outils de l'analyse des situations de travail de la démarche compétences.
- Elaborer et mettre en œuvre les référentiels de métiers, d'emplois et de postes, selon les niveaux de maillage choisis.
- Identifier les compétences correspondantes.

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et méthodologiques
- Exercices individuels et collégiaux

Public concerné

Directeur des ressources humaines, responsable du développement, responsable de formation.

Programme détaillé

- La démarche compétences
- Les modèles en tension
- Quelques définitions GRH
- Notion de compétence : les compétences individuelles et collectives
- La situation de travail : Qu'est-ce que l'analyse du travail ? Analyser le travail dans quel but ? Ciblage en vue de l'analyse du travail - Accéder à l'activité
- Les cartographies et les référentiels - Usages et utilités
- Cartographie des activités - Description, fiche de poste, fonction ou emploi.
- Référentiel de formation - Les référentiels métiers, répertoire des emplois.
- Les référentiels de compétences - Identifier les compétences
- Définir la maille ou la granularité et hiérarchisation des niveaux

Intervenant

Marie-line Surpin, consultante formatrice et coach, Consultante en accompagnement du changement, Experte en Analyse du travail et Développement des compétences

Durée de la formation

3 jours consécutifs

Mieux gérer son temps et prioriser ^(E.11)

Les tensions de gestion du temps sont trop souvent assimilées à un défaut d'organisation. Un détour par l'environnement de travail permet de mettre à plat la complexité du système institutionnel et professionnel, pour que chacun redevienne acteur de son temps et agisse efficacement sur son organisation de travail, en prenant en compte le réel de son activité.

Objectifs

- Faire un autodiagnostic de sa gestion du temps et repérer les « voleurs de temps » pour chacun
- Diagnostiquer le réel de son activité : activité réalisée, empêchée, rêvée et les effets latéraux sur l'équipe, la hiérarchie, la vie personnelle, soi.
- Prendre du recul sur son activité de travail pour identifier ses priorités et les tenir
- S'approprier des outils de gestion du temps efficaces pour mieux organiser son temps et celui de ses équipiers
- Repérer les problématiques connexes à la gestion du temps et savoir mieux les traiter : organisation des tâches, délégation, définition des objectifs,...

Modalités pédagogiques

- Des apports théoriques et méthodologiques pluridisciplinaires en lien avec les situations réelles de travail
- Des exercices en individuel (autodiagnostic),
- Du travail en binôme et en sous-groupe
- Des mises en commun de savoirs, d'expériences, d'outils...

Public concerné

Tout professionnel ayant des difficultés à prioriser et gérer son temps

Programme

Echanges autour des représentations sur la notion du temps et repérage des difficultés liées à la gestion du temps, des voleurs de temps et des trucs/astuces pour gagner du temps

Autodiagnostic de sa gestion du temps Présentation de la démarche Chronobilan

- Chronobilan en individuel à partir d'une journée de travail : analyse des écarts entre le réalisé, le prescrit, ce que j'aurais aimé faire, ce que je n'ai pas fait mais que j'aurais dû faire
- Coaching croisé en binôme à partir des autodiagnostic

Analyse des pratiques autour de situations les plus tendues rencontrées

Prioriser ses objectifs pour mieux répartir son temps - Exercice en sous-groupe sur la gestion du temps à partir de plans d'actions, tableaux de bords et indicateurs

Positionnement conscient et plan d'action individuel pour mieux gérer son temps - détermination des axes de travail et séquençement de leur mise en œuvre.

Intervenant

Bruno Royer, consultant psychosociologue et co-directeur du Champ des possibles

Marie-Line Surpin, consultante, coach et analyste du travail

Durée de la formation

2 jours consécutifs

Exercer les fonctions de tuteur ^(F.01)

Certaines organisations cherchent à densifier le lien entre les logiques de projet collectif les logiques d'apprentissage et de projet individuel.

La fonction du tuteur se situe au cœur et à l'interstice du projet collectif institutionnel et du projet individuel de l'apprenti, du volontaire ou du jeune professionnel.

Mais comment s'y prend-il pour tenir les différentes logiques collectives et individuelles? C'est à cette réflexion et à l'acquisition d'outils de tutorat pertinents et efficaces que vous invite cette formation.

Objectif pédagogiques

- Identifier les rôles et missions du tuteur
- Déterminer les modalités d'apprentissage en situation professionnelle
- Construire une relation avec le tutoré et une posture d'accompagnateur

Modalités pédagogiques

- Echanges et analyse des pratiques
- Mises en situation
- Analyses de vidéo
- Observation du travail
- Exercices

Programme détaillé

- Analyser son expérience de tuteur
- Différencier l'enseignement, de la formation, de l'accompagnement

- Construire une définition de la fonction de tuteur
- Apprendre en travaillant : comment, pourquoi ?
- Identifier des situations de travail pertinentes au plan de l'apprentissage
- Didactiser des situations de travail pour favoriser le développement des connaissances et des compétences
- Construire sa posture de tuteur

Public concerné

Toutes personnes exerçant, devant exercer et/ou désirant exercer une fonction de tuteur dans le cadre de l'apprentissage, la professionnalisation, les contrats de génération...

Intervenant

Jessica Oublié, consultante formatrice en organisation, formatrice de formateurs

Durée de la formation

2 jours



Le tutorat des volontaires en service civique : un management à inventer ?

(F.02)

Formation-action adressée à tout professionnel accueillant ou accompagnant un volontaire ou une équipe de volontaires en service civique dans son institution

Les institutions et associations qui accueillent et accompagnent des volontaires en service civique sont confrontées à des questions de management / tutorat innovantes autant que perturbantes :

Comment respecter le temps du volontariat tout en formant des volontaires à de nouvelles compétences ?

Comment accompagner des équipes de volontaires parfois importantes en assumant en même temps sa propre activité professionnelle ?

Comment accompagner des jeunes volontaires lorsqu'on a quasiment le même âge, et assoir une forme d'autorité légitime qui permette de reconnaître la différence de place dans un respect mutuel ?

Comment accompagner des volontaires étudiants confrontés à des situations de travail structurellement conflictuelles entre leur activité de volontariat et leurs études, sans les mettre en échec sur un plan, ou l'autre ?

Comment soutenir de jeunes volontaires qui traversent parfois des situations personnelles de grande précarité psychique (angoisses massives en lien avec un vécu traumatique difficile à partager), et/ ou de grande précarité matérielle (difficulté à se nourrir, à payer son loyer au regard du coût de la vie) ?

Ces questions de travail peuvent laisser des traces dans les pratiques de tutorat des uns et dans l'expérience de volontariat des autres. Au cœur de la pratique professionnelle des « professionnels en situation de tutorat », nous proposons une offre de formation sur-mesure sur 3 jours consécutifs afin de bien prendre en compte les différentes dimensions du tutorat, sur le thème : « Le tutorat : un management à inventer ? ».

Objectifs pédagogiques / Objectifs posturaux :

- Développer les conditions d'émergence, pour chaque tuteur, d'une autorité légitime auprès des Volontaires, au-delà de l'autorité formelle.
- Mieux discerner le rôle, la place et la fonction du manager pour chacun
- Soutenir « la part du sujet » dans la pratique professionnelle et managériale

Objectifs « Management / tutorat individuel d'un volontaire » :

- Partager des situations de management individuel.
- Repérer, analyser les processus de motivation/démotivation/ conflit dans chaque situation de Volontariat (outils de bilan de compétences)
- Développer sa capacité d'intervention et de soutien auprès des Volontaires.
- Pouvoir conduire un entretien individuel avec un Volontaire

Objectifs « Manager une équipe de volontaires » :

Partager des situations de management de collectifs et de projets difficiles et des expériences réussies

Connaître des outils et méthodes de management d'équipe (animation de réunion, monter un projet d'équipe) et de management de projet (outils de diagnostic et d'ajustement d'un projet, accompagnement du changement).

Repérer les processus de groupe en présence dans un collectif

Modalités pédagogiques :

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse des pratiques professionnelles en plénière
- Travail individuel de préparation
- Coaching croisé en binôme
- Jeu de rôle et débriefing

Programme :

Manager une équipe de volontaires : mieux comprendre la dynamique de groupe

- Repérage des problématiques de tutorat des volontaires
- Analyse des pratiques managériales sur le thème : « Processus de groupe, vie d'équipe et agressivité dans les groupes »
- Connaître les modalités pédagogiques innovantes pour animer un collectif de volontaires

Monter un projet avec des volontaires : les clés du projet individuel et collectif

- Apports de méthodes, outils permettant un travail individuel de montage de projet et Revue de projet : Présentation de projets et co-construction en plénière

Management individuel : l'accompagnement individuel des volontaires au cœur de la qualité du tutorat

- Apport d'outils et entraînement méthodologique : 7 grilles d'analyse pour mieux manager une situation de volontariat difficile
- Analyse des pratiques professionnelles sur les thèmes :
« Accompagnement individuel des Volontaires », « Identification et traitement des conflits

Intervenant

Agnès Santourian ou **Bruno Royer**, Consultants Formateurs Psychosociologues, co-directeurs du Champ des possibles

Jessica Oublié, consultante en organisation du travail, formatrice de formateurs

Durée de la formation

3 jours consécutifs pour un groupe de 10 stagiaires maximum



Bilan d'étape : Retrouver une cohérence dans son parcours professionnel

(G.01)

A la croisée des chemins, vous souhaitez changer de métier, de voie, vous interroger sur votre parcours et vous demander comment lui redonner une cohérence ?

Cette formation permet à la fois de faire le point sur votre trajectoire professionnelle et ce qui l'origine, de repérer le cheminement de votre désir professionnel et de vous ancrer dans un positionnement professionnel repéré et choisi.

Cette quadruple exploration passée, présente, en devenir et future est à même de nourrir vos choix et votre capacité à vous orienter dans le monde du travail actuel.

Objectifs

- Favoriser la prise de recul sur son parcours et sa remise en sens
- (Re) Devenir acteur de son projet professionnel
- Mieux saisir les raisons de ses choix de trajectoire
- S'orienter ou se réorienter en ayant conscience des enjeux pour soi

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques variés (psychosociologie, psychanalyse, risques psychosociaux...)
- Pédagogie participative et ludique
- Temps d'échanges, de travail individuel et collectif
- Analyse des pratiques
- Synthèse et bilan collectif

Public concerné

Cadres et équipes de direction

Intervenant

Valentine Paliès, consultante formatrice spécialistes crises et traumatismes au travail, Psychologue clinicienne et psychothérapeute. 10 ans d'expérience en institution et en libéral.

Marie-Line Surpin, consultante formatrice en accompagnement du changement et développement des compétences, coach

Bruno Royer, co-directeur du Champ des possibles, psychosociologue, spécialiste santé au travail et bilan de compétences

Agnès Santourian, psychosociologue et superviseur, directrice du Champ des possibles

Durée de la formation

2 jours ou 3 jours



Elaborer son projet professionnel grâce au co-développement ^(G.02)

Tout professionnel peut se sentir isolé lorsqu'il s'agit de passer d'une idée à la réalisation d'un projet professionnel.

Disposer d'un lieu d'analyse et de réflexion sur son projet, pouvoir en mesurer la faisabilité et être soutenu dans sa motivation lorsqu'on est mis à l'épreuve du réel sont des clés de succès reconnus. Parler à et avec des pairs impliqués, dans un groupe animé par une consultante spécialiste en management de projet vous aidera à prendre le recul indispensable et à suivre une méthodologie créative et efficace.

Objectifs

Elaborer un projet professionnel avec l'aide de ses pairs

Modalités pédagogiques

- Echanges autour de chaque projet professionnel porté en co-développement
- Exercices individuels et collectifs (feuille de route et plan d'action)
- Speed-meeting

Programme détaillé

Phase 1 : construction de la dynamique de groupe : présentation des participants, de leur projet, élaboration de la feuille de route de chaque porteur de projet, présentation des objectifs, de la méthodologie et du programme de la formation

Phase 2 : identification de son écosystème, réflexion sur son projet, identification de sa cible, travail à son positionnement

et à sa stratégie commerciale, entretiens d'enquête auprès d'autres professionnels, élaboration de son plan d'action

Phase 3 : formalisation et présentation des réalisations menées dans le cadre de son projet professionnel

Phase 4 : confrontation au marché : speed meeting avec des pairs et des acteurs de son secteur

Public concerné

Tout porteur de projet : entrepreneur, artiste, opérateur culturel, créateur d'association...

Intervenant

Jessica Oublié, consultante formatrice en organisation. Formatrice de formateur. Spécialiste du management de projet.

Bruno Royer, consultant psychosociologue, co-directeur du Champ des possibles, spécialiste bilan de compétences

Durée de la formation

Une demi-journée par mois pendant un an.
Maximum 6 personnes par groupe.



Pouvoir accompagner les publics en insertion vers l'emploi

(G.03)

Afin d'accompagner au mieux les demandeurs d'emploi à faire face aux mutations du marché du travail et aux nouvelles pratiques de recherche d'emploi, nous proposons une formation destinée à renforcer les compétences des professionnels de l'insertion en termes de construction de projet professionnel et d'aide au positionnement marketing sur le marché de l'emploi.

Objectif :

- Savoir identifier les compétences de la personne accompagnée
- Pouvoir questionner sur sa biographie personnelle et professionnelle via un guide d'entretien et des modalités respectueuses de la personne
- Pouvoir analyser des situations de travail auxquelles le candidat a été confronté
- Accompagner le chercheur d'emploi dans la formalisation d'un projet professionnel en lien avec son récit de vie et son désir de métier

Modalités pédagogiques

- Analyse des pratiques professionnelles
- Récit de vie
- Mises en situation
- Conduite d'entretien exploratoire et d'entretien d'enquête
- Matrice de compétences
- Dessin

Public concerné

Tout professionnel travaillant dans une structure accompagnant des demandeurs d'emploi de longue durée, des jeunes sans qualification, des publics éloignés de l'emploi.

Programme détaillé

- Echange avec le bénéficiaire sur sa situation et son projet professionnel - Identification de ses valeurs, ses intérêts, ses motivations et aspirations professionnelles : Analyse des pratiques professionnelles pour dégager les logiques de fonctionnement de chaque bénéficiaire.
- Entraînement à l'écriture d'un récit de vie orienté sur le rapport au travail, afin d'identifier les possibles héritages et contre héritages familiaux et de pouvoir utiliser cet outil avec les bénéficiaires.
- Construction d'une matrice de compétences pour analyser l'écart entre les compétences acquises et les compétences demandées par l'emploi recherché
- Rédaction de guides d'entretiens d'enquête auprès de professionnels de terrain
- Méthode d'élaboration d'un plan d'action et/ou de formation pour structurer la démarche de réalisation du projet professionnel
- Elaboration d'une stratégie marketing via les réseaux sociaux.

Intervenant

Jessica Oublié, consultante formatrice en organisation.
Formatrice de formateur, spécialiste du management de projet.

Durée de la formation

4 jours

Partir / revenir en confiance : pouvoir travailler à l'étranger

(G.04)

Si partir travailler à l'étranger est pour bon nombre de professionnels un projet voulu et mûrement réfléchi, il n'en demeure pas moins une source de stress plus ou moins importante pour le futur partant. Parler une autre langue, s'adapter à un nouveau contexte professionnel, recréer du lien social, trouver ses marques dans un univers inconnu, intégrer un nouvel environnement culturel, parvenir à être soi chez l'autre sont autant d'étapes nécessaires à la construction d'une posture résiliente pour le travailleur international.

Module 1 : Gérer le stress du départ / du retour (1 jour)

Objectifs

- Comprendre les mécanismes du stress.
- Savoir identifier et prévenir les situations stressantes.
- Découvrir les différents outils de la gestion du stress et les pratiquer par soi-même.
- Savoir les appliquer pour trouver rapidement des solutions concrètes et opérationnelles afin de préserver son équilibre physique, mental et émotionnel, optimiser ses ressources, gérer l'agressivité, améliorer ses relations et vivre plus sereinement de manière autonome.
- Construire sa propre stratégie de gestion du stress

Programme

- Définitions et mécanismes du stress
- Repérer les causes du stress en lien avec le départ au le retour
- Evaluer les conséquences du stress sur la santé et le travail

- Diagnostic individuel de ses propres stressseurs et de son niveau de stress
- Comprendre l'interaction corps / esprit
- Acquérir les techniques antistress adaptées au quotidien pour évacuer les tensions, se protéger, mieux vivre les situations stressantes, se concentrer, retrouver son calme et récupérer.

Modalités pédagogiques

- Méthodes et exercices pratiques provenant du coaching, de la communication non violente, de la psychologie scientifique, comportementale et cognitive et de la sophrologie
- Séances de relaxation flash
- Travail en groupe et en sous-groupe
- Jeux de rôle

Module 2 : Etre un acteur de l'interculturalité (2 jours)

Objectifs

- Développer sa compétence interculturelle propre
- Faire de l'interculturalité une ressource pour son organisation
- Questionner, confronter, réguler : quels espaces de communication pour quelle culture
- Gérer le malentendu pour prévenir le conflit interculturel

Programme

- Qu'est-ce que la culture, l'interculturalité, le dialogue interculturel ?
- Je n'ai pas besoin de connaître toute la culture de l'autre pour vivre à côté de lui. Mais alors de quoi ai-je besoin ?
- Gérer un malentendu (s'il est perçu) ou quand le conflit questionne ses repères culturels.
- S'adapter mais jusqu'où ? Comment ?
- Cultures polychrones, cultures monochrones : le rapport au temps dépend-il vraiment de sa culture d'appartenance ?
- Comment être dans l'interculturel tout en étant à la bonne

distance :

petite leçon de proxémie.

- Peut-on voir ou entendre ce que l'on ne comprend pas ?
Comment alors traiter ce qui nous échappe ?
- Se mettre à la place de l'autre ou le fantasme d'omniscience.
- Imaginer des espaces de dialogue à soi et pour l'autre.

Modalités pédagogiques

- Entretien préparatoire,
- Échange d'expériences,
- Apports théoriques,
- Mises en situation,
- Réflexion en équipe.

Public concerné

Travailleurs expatriés sur le départ ou sur le retour

Intervenant

Charlotte Maignan, consultante formatrice santé, bien-être et travail, sophrologue.

Jessica Oublié, consultante formatrice en organisation.
Expérience à l'international. Formatrice de formateur.

Valentine Paliès, consultante formatrice spécialistes crises et traumatismes au travail, Psychologue clinicienne et psychothérapeute. 10 ans d'expérience en institution et en libéral.

Durée de la formation

3 jours avec une intersession.



Faire du « bien-être au travail pour tous » ^(H.01)

Un levier de management

Face à leurs propres contraintes et à la détresse de leurs collaborateurs, les cadres sont bien souvent désarmés. Ils se doivent pourtant de prendre en compte ces facteurs afin d'être l'un des premiers acteurs de la santé au travail et ainsi prévenir les risques psychosociaux.

Objectifs pédagogiques

- Etre à l'aise avec la notion de risques psychosociaux, acquérir des repères
- Comprendre les mécanismes du stress et acquérir des méthodes et outils pour détecter les signaux du stress chez soi et les autres et ainsi mieux gérer la pression
- Manager son équipe en intégrant les risques psychosociaux
- Réfléchir aux modes de communication et de management qui préservent la qualité de vie au travail
- Construire un plan d'action personnalisé

Modalités pédagogiques

- Des techniques adaptées aux situations du quotidien. Cette formation s'inscrit dans un rapport direct avec la pratique, les participants apportent des situations professionnelles concrètes et échangent sur leurs expériences.
- Apports méthodologiques provenant du coaching, de la communication non-violente, de la psychologie scientifique, comportementale et cognitive et de la sophrologie.

- Séances de relaxation flash
- Brainstorming
- Questionnaire, bilans personnels
- Travail en groupe et en sous-groupe
- Jeux de rôle

Public concerné

Cadres

Programme

Les risques psychosociaux : définitions, enjeux et responsabilités

- Qu'entend-on par risques psychosociaux ?
- Stress, harcèlement moral, burn out, violence... : identifier les différents risques et leurs spécificités
- Réglementation et obligations pour l'employeur
- Indicateurs pour repérer les risques psychosociaux

Comprendre et identifier le stress

- Définitions et mécanismes du stress . Repérer les causes
- Evaluer les conséquences du stress sur la santé et les répercussions sur le travail

Quelle est votre situation et celle de votre équipe ?

- Diagnostic individuel de vos propres stressés et de niveau de stress
- Identifier les principaux facteurs impactant vos collaborateurs
- Etablir un premier diagnostic des risques psychosociaux au sein de votre établissement et/ou de votre équipe.

Développer vos propres stratégies de gestion du stress

- Faire face aux situations stressantes. Réguler son stress par la relaxation. Apprendre à diminuer sa réaction personnelle au stress
- Adapter des habitudes de vie antistress et préserver son équilibre de vie

Le rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux

- Le rôle et l'éthique du manager.
Dans quels cas votre responsabilité de manager peut-elle être engagée ?
- Repérer en quoi votre management peut être source de stress ou de bien être
- Repérer les signaux et changements de comportements chez vos collaborateurs
- Savoir accompagner les personnes en difficulté et collaborer efficacement avec les autres acteurs.

Les outils du manager pour construire la santé et la qualité de vie au travail

- Identifier ses ressources personnelles et développer des pratiques adaptées à chaque situation.
- Maîtriser les leviers de la motivation : s'affirmer pour mieux communiquer, tout en créant de la cohésion
- Accompagner vos collaborateurs vers les changements et désamorcer les conflits.

Plan d'action : les prochaines étapes pour mieux gérer votre stress et adopter de bonnes pratiques managériales au quotidien

Intervenant

Charlotte Maignan, consultante formatrice Santé, bien-être et travail, sophrologue

Durée de la formation

2 jours



Gestion du stress :

Méthodes et outils pour préserver son bien-être au travail

(H.02)

La confrontation à des situations sociales complexes et de grande souffrance, la charge de travail, les risques d'isolement, les évolutions institutionnelles et la violence au travail sont autant de sources de stress qui peuvent à terme provoquer des troubles physiques et psychiques et conduire à des formes d'épuisement professionnel. L'objectif de cette formation est de transmettre au participant de nouvelles compétences pour qu'il arrive à mieux réguler son stress, augmente son niveau de résistance et puisse sortir d'un sentiment de fatalité.

Objectifs

- Comprendre les mécanismes du stress.
- Savoir identifier et prévenir les situations stressantes.
- Découvrir les différents outils de la gestion du stress et les pratiquer par soi-même.
- Savoir les appliquer pour trouver rapidement des solutions concrètes et opérationnelles afin de préserver son équilibre physique, mental et émotionnel, optimiser ses ressources, gérer l'agressivité, améliorer ses relations et vivre plus sereinement de manière autonome.
- Construire sa propre stratégie de gestion du stress

Modalités pédagogiques

- Cette formation s'inscrit dans un rapport direct avec la pratique. Les participants apporteront des situations professionnelles

concrètes.

- Méthodes et exercices pratiques provenant du coaching, de la communication non violente, de la psychologie scientifique, comportementale et cognitive, de la sophrologie.
- Apports méthodologiques
- Séances de relaxation flash
- Brainstorming
- Questionnaire, bilans personnels
- Travail en groupe et en sous-groupe
- Jeux de rôle

Public concerné Tout professionnel

Programme

Comprendre et identifier le stress

- Définitions et mécanismes du stress
- Repérer les causes du stress
- Evaluer les conséquences du stress sur la santé et le travail
- Diagnostic individuel de ses propres stressors et de son niveau de stress
- Diagnostic des situations génératrices de stress au sein de son entreprise.

Réguler son stress par la relaxation

- Comprendre l'interaction corps / esprit
- Acquérir les techniques antistress adaptées au quotidien pour évacuer les tensions, se protéger, mieux vivre les situations stressantes, se concentrer, retrouver son calme et récupérer.

Développer son intelligence émotionnelle

- Le rôle des émotions
- Les compétences émotionnelles au travail
- Apprivoiser ses émotions pour en faire des amies

Comment relativiser et penser autrement ?

- Repérer les pensées automatiques qui perturbent notre raisonnement sous stress
- Utiliser la méthode de restructuration cognitive pour relativiser et raisonner différemment dans une situation de stress.

S'affirmer face aux autres pour mieux communiquer

- Comment gérer le stress relationnel ?
- Techniques d'affirmation de soi, de communication non violente, d'écoute active et d'expression des émotions pour améliorer ses relations aux autres.

Faire face à l'agressivité

- Les techniques performantes pour gérer l'agressivité
- Apprendre à se protéger et à récupérer après une agression

Adopter des habitudes de vie adéquates

- L'hygiène de vie et les mécanismes de récupération (sommeil, alimentation etc)
- Le soutien social
- Préserver son équilibre de vie

Construire un programme antistress individuel

Elaboration d'un plan d'action pour chaque participant : qu'allez-vous faire demain pour améliorer votre stress au travail et entretenir votre équilibre personnel ?

Intervenant

Charlotte Maignan, consultante formatrice santé, bien-être et travail, sophrologue

Durée de la formation 2 jours

Preserver son capital santé au travail

(H.03)

Assurer un équilibre entre hygiène de vie et activité professionnelle relève du défi aujourd'hui. Mais rapidité, efficacité et productivité peuvent aussi être compatibles avec une vie saine.

Cette formation vous apporte des bases d'évaluation et de réflexion sur votre fonctionnement au quotidien, pour une meilleure prise en compte de vos besoins afin d'optimiser votre capital santé.

Objectifs

- Intégrer son activité professionnelle dans son équilibre de vie : comprendre les interactions et les implications du travail sur la santé
- Identifier les comportements à risques
- Maîtriser les piliers d'une hygiène de vie efficace
- Établir son "plan équilibre" pour concilier bien-être et efficience dans la durée

Modalités pédagogiques

- Echange d'expériences et travaux en sous groupes
- Apports théoriques
- Relaxation
- Brainstorming et questionnaire et remise d'une fiche conseil

Public concerné

Toute personne curieuse de prendre du recul sur son mode de vie et le rendre compatible avec la vie au travail

Programme

- Optimiser son capital santé en milieu professionnel

- Identifier sa situation personnelle en matière de bien-être au travail (caractéristiques de son activité, sensibilité au stress, forces et faiblesses physiques et psychologiques) et déterminer son modèle énergétique individuel

Cas pratique : auto évaluation de sa propre hygiène de vie et de sa sensibilité au stress

Sommeil et vigilance

- Comprendre le fonctionnement du sommeil et ses impacts sur la concentration, la nervosité, la mémoire...
- Déterminer comment avoir un sommeil récupérateur.
- Améliorer sa vigilance et gérer les coups de fatigue

Cas pratique : Evaluation de son profil de sommeil et aide à l'endormissement (rituel et exercices de respiration)

Nutrition et vitalité

- Découvrir les fondamentaux de la diététique
- Déterminer ses besoins et trouver son équilibre alimentaire

Cas pratique : Evaluation de son hygiène de vie alimentaire et définition des axes d'amélioration

Développer son énergie et rétablir l'équilibre intérieur

- Les mécanismes de récupération
- Prendre conscience de ses ressources et "vitamines" personnelles et identifier comment les développer
- Maintenir un équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Apprendre à recharger ses batteries physiques, mentales et émotionnelles

Intervenant

Charlotte Maignan, consultante formatrice santé, bien-être et travail, sophrologue

Durée de la formation 1 jour



Prévenir l'épuisement professionnel (burn-out) chez les travailleurs médico-sociaux

(H.04)

(Approche cognitivo-comportementaliste)

Dévalorisation, manque de reconnaissance, transformations institutionnelles contraignantes, usagers difficiles, déconstruction de l'identité professionnelle et institutionnelle : les travailleurs médico-sociaux sont de plus en plus exposés aux risques psychosociaux, et l'épuisement professionnel est en forte augmentation. Le malaise s'est installé chez les professionnels et avec lui tout un discours sur la souffrance, la fatigue, l'impuissance, la colère et la grande difficulté à exercer correctement leur métier. Comment lutter et prévenir le burn-out ?

Objectifs

- Comprendre le syndrome d'épuisement professionnel, ses causes et ses conséquences sur l'individu du point de vue cognitivo-comportementaliste
- S'évaluer et évaluer ses besoins
- Réfléchir aux différents moyens de le prévenir

Modalités pédagogiques

- Méthodes et exercices pratiques provenant de la psychologie scientifique et cognitive et de la communication non violente.
- L'approche pédagogique prend appui, entre autre, sur des situations cliniques apportées par les apprenants et/ou le formateur.

- Pratique de la sophrologie
- Bilan personnel et programme de prévention individuel

Public concerné

Tout professionnel du secteur médico-social

Programme

Epuisement professionnel dans le secteur médico-social : définition, causes et conséquences

Diagnostic individuel, prévenir l'épuisement professionnel

- Rechercher du soutien social
- Savoir communiquer et apprivoiser ses émotions
- Repérer les pensées qui perturbent notre raisonnement sous stress et prendre du recul
- Gérer le stress relationnel et faire face à l'agressivité
- Réguler son stress par la relaxation
- Mieux gérer son temps, revoir l'organisation du travail et reconnaître ses limites
- Questionner ses habitudes de vie et l'équilibre vie pro/vie perso
- Mesures pour prévenir les récides, traitements médicaux et soutien psychologique

Intervenant

Charlotte Maignan, consultante formatrice santé, bien-être et travail, sophrologue

Durée de la formation

2 jours

Les bases de la sophrologie pour préserver son équilibre personnel et professionnel

(H.05)

Grâce à la sophrologie, pratique psychocorporelle qui se base sur la relaxation et la visualisation de pensées positives, vous pourrez acquérir des bases de détente physique et psychique. Pour optimiser son énergie, mieux gérer les tensions, insuffler du positif dans son quotidien et améliorer ses relations, et ce, dans le cadre aussi bien professionnel que personnel.

Objectifs

- Expérimenter des techniques simples de sophrologie, basées sur la relaxation, le contrôle respiratoire et la visualisation
- Harmoniser le corps et la conscience pour acquérir un meilleur équilibre personnel global et ainsi mieux faire face aux pressions tant professionnelles que personnelles.
- Gagner en confiance grâce aux techniques de relaxation dynamique
- Apprendre à relativiser, lâcher prise, prendre de la distance face aux événements

Modalités pédagogiques

- Expérimenter des techniques simples de sophrologie, basées sur la relaxation, le contrôle respiratoire et la visualisation
- Harmoniser le corps et la conscience pour acquérir un meilleur équilibre personnel global et ainsi mieux faire face aux pressions tant professionnelles que personnelles.
- Gagner en confiance grâce aux techniques de relaxation dynamique

- Apprendre à relativiser, lâcher prise, prendre de la distance face aux événements

Public concerné

Toute personne souhaitant acquérir les bases de la sophrologie

Programme

Apprivoiser son stress

- Comprendre les mécanismes du stress pour mieux y faire face
- Les principes de la sophrologie
- Éliminer ses tensions physiques, émotionnelles et psychiques
- S'exercer à la respiration synchronique et abdominale

La confiance par le corps

- Gagner en confiance au quotidien avec 3 exercices de sophrologie : la verticalité, le soufflet thoracique, la rotation axiale
- Renforcer son équilibre et sa sécurité intérieure : exercices de relaxation dynamique
- Trouver et prendre sa place : ancrer et placer son corps, investir son espace

Prendre du recul

- Le fonctionnement de notre cerveau sous stress : apports théoriques
- Canaliser son esprit et relativiser
- Créer sa bulle dans les situations de conflit
- Méditation de pleine conscience sur les pensées
- Stimuler ses pensées positives

Les mécanismes de récupération

- Apprendre à récupérer en quelques minutes : pauses et micro-siestes
- Savoir décompresser après sa journée de travail, faire un sas entre

travail et maison

- Les mécanismes de récupération : hygiène de vie, plaisirs, émotions positives : faire le point sur sa situation

Intervenant

Charlotte Maignan, consultante formatrice santé, bien-être et travail, sophrologue

Durée de la formation

1 jour



Stress, anxiété au travail : Dépasser ses blocages avec des outils de libération émotionnelle

(H.06)

(Approche cognitivo-comportementaliste)

Se sentir dépassé, ne pas comprendre ses propres réactions, ne pas savoir qu'en faire ou encore comment retrouver rapidement un équilibre pour communiquer avec autrui ? Vous vous demandez comment fonctionne votre cerveau et ce que les neurosciences peuvent vous apporter ? L'état des connaissances scientifiques montre que nous sommes tous dotés d'une fonction autonome de régulation émotionnelle, mais parfois cette régulation ne se fait pas : le mécanisme est bloqué. Ces blocages s'invitent dans notre quotidien à la moindre occasion : peurs, phobies, anxiétés, agacements, inhibitions. Cette formation vise à transmettre des outils de régulation émotionnelle pour venir à bout de ses blocages.

Objectifs

- Comprendre le fonctionnement de ses émotions et les liens avec le cerveau
- Expérimenter les outils les plus efficaces pour se libérer de ses blocages émotionnels : peurs, angoisses, anxiété, stress au travail
- Apprivoiser ses émotions dans ses relations aux autres (collaborateurs, managers, partenaires ...)

Modalités pédagogiques

Une formation pratico-pratique et interactive pour mieux se connaître (bilan individuel, travail en sous-groupe), expérimenter des méthodes corporelles et émotionnelles validées par les neurosciences, et acquérir une boîte à outils à intégrer dans son quotidien de manière autonome

Public concerné

Toute professionnel désireux d'approivoiser ses émotions au travail, et d'apprendre des techniques rapides et simples pour lever ses blocages de manière autonome

Programme

Comprendre le processus émotionnel et ses dysfonctionnements

- Travail posté, travail de nuit, horaires décalés : de quoi parle t'on ?
- Les émotions au cœur du cerveau : apports des neurosciences
- Le rôle des émotions et les besoins qui y sont liés
- L'intelligence émotionnelle, à quoi ça sert ? Les pièges émotionnels
- Autodiagnostic : Comprendre son fonctionnement émotionnel sous stress

Les outils pour se libérer durablement des émotions douloureuses

- Tipi : une capacité naturelle pour réguler angoisses, phobies, blocages, traumatismes, irritabilité et dépression
- EFT (Emotional Freedom Technique) : la libération émotionnelle rapide et à la portée de tous par l'acupression
- Sophrologie : se relaxer et respirer pour rétablir l'équilibre émotionnel et prendre du recul
- Méditation de pleine conscience : s'arrêter et être présent

Dialoguer avec ses émotions pour améliorer ses relations

- Décoder ses émotions et celles des autres

- Sortir des non-dits et pouvoir conflictualiser avec la Communication Non Violente
- S'entraîner à exprimer ses émotions et à accueillir celles de son interlocuteur

Trouver son équilibre émotionnel

- Rire, plaisirs, amour, gentillesse, signes de reconnaissance : où en êtes-vous ?

Plan d'action pour développer son équilibre émotionnel au quotidien

Intervenant

Charlotte Maignan, Consultante formatrice Santé, bien-être et travail, sophrologue, experte méthode Tipi.

Durée de la formation

2 jours



Travail de nuit, travail posté, horaires décalés ; des clés pour préserver sa santé ^(H.07)

De nombreux professionnels travaillant en horaires atypiques se plaignent de perturbations physiques et psychiques liées à leur rythme de travail: troubles du sommeil, fatigue chronique, troubles digestifs, cardio-vasculaires, prise de poids, tabagisme, baisse de la vigilance, irritabilité... Cette formation vise à diffuser des messages de prévention auprès des salariés et leur permettre de mieux gérer les effets négatifs du travail en horaires décalés, préserver leur santé et améliorer leur vigilance.

Objectifs

- Connaître les effets des rythmes de travail atypiques sur la santé physique et mentale.
- Limiter l'impact des horaires atypiques et favoriser l'adoption d'une hygiène de vie adaptée aux contraintes horaires.
- Apprendre à récupérer et à recharger ses batteries physiques, mentales et émotionnelles

Modalités pédagogiques

- Nombreux échanges en groupe sur le vécu des participants
- Apports théoriques
- Expérimentation de techniques clés de relaxation et de micro-siestes, issues de la sophrologie.
- Vidéo
- Autodiagnostic sur sa situation à partir de questionnaires

- Mise en place d'un plan d'action personnalisé
- Remise d'un support pédagogique

Public concerné

Salariés travaillant en horaires atypiques, décalés, travail posté et horaires d'urgence

Programme

Les risques et les conséquences du travail en horaires décalé

- Travail posté, travail de nuit, horaires décalés : de quoi parle t'on ?
- Les rythmes biologiques : comprendre les difficultés à changer de rythme, récupérer...
- Les risques pour la santé physique et mentale et pour la vie sociale du décalage du rythme circadien.
- Effets spécifiques du travail de nuit sur la santé

Autodiagnostic : Identifier sa situation personnelle et les risques qui y sont liés.

Adapter son sommeil aux rythmes de travail

- Comprendre le fonctionnement du sommeil pour mieux l'apprivoiser
- Conséquences du travail en horaires décalés sur le sommeil
- Contrôler l'environnement du sommeil.
- Trouver un rythme de sommeil régulier.
- Améliorer sa vigilance et gérer les coups de fatigue
- Expérimenter des techniques de sophrologie pour favoriser la vigilance, une détente rapide, des micros siestes et aider l'endormissement.

Cas pratique : Auto-évaluation des besoins naturels en sommeil des participants (questionnaires)

Adopter une bonne hygiène de vie et des règles alimentaires particulières

- Troubles alimentaires liés au travail en horaires décalés.
- Conseils nutritionnels pour préserver sa santé et éviter la prise de poids.

Cas pratique : Evaluation de son hygiène de vie alimentaire et définition des axes d'amélioration

Conseils adaptés à chaque plage horaire

- Le poste du matin
- Le poste de l'après-midi
- Le poste du soir / de la nuit

Développer son énergie et rétablir l'équilibre intérieur

- Les mécanismes de récupération
- Identifier les « somnificants » synchronisateurs de nos horloges internes (sport, lumière, température) et savoir les utiliser à bon escient.
- Prendre conscience de ses ressources et “vitamines” personnelles et identifier comment les développer.
- Apprendre à recharger ses batteries physiques, mentales et émotionnelles
- Maintenir un équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Travail en horaires décalés, un mode de vie à inventer

- Vivre positivement les horaires décalés : faire le point sur sa situation personnelle
- Sortir de l'isolement

Construire un programme individuel

- Elaboration d'un plan d'action pour chaque participant : qu'allez-vous faire demain pour préserver votre santé et mieux vivre le travail en horaires décalés ?

Intervenant

Charlotte Maignan, consultante formatrice santé, bien-être et travail, sophrologue.

Durée de la formation

2 jours



Le théâtre et le théâtre-forum ^(I.01) au service du réel

L'objectif de ces ateliers, de ces mises en jeu, est d'utiliser le langage du théâtre – outil rare puisqu'il mêle le corps, la pensée et les émotions – afin de comprendre le réel de l'activité professionnelle (qui souvent nous dépasse, nous immobilise, nous contraint) et de prendre conscience de notre capacité à le modifier, à trouver individuellement et collectivement des réponses à des situations problématiques et douloureuses, mais toujours dans le cadre strict et protégé du jeu théâtral, du JEU tout court.

Tous les êtres humains sont des acteurs (ils agissent) et des spectateurs (ils observent). Nous sommes tous des spect-acteurs.

Objectifs

- Créer et mettre en scène une saynète de théâtre/théâtre-forum pour répondre à une demande ou à un objectif précis : théâtraliser des situations de la vie quotidienne au travail qui préoccupent un ou plusieurs participants dans une institution.
- Aider chacun individuellement à incarner et jouer un personnage dans sa globalité : ses valeurs, son ressenti, sa caractérisation, ses émotions.
- Créer un climat de confiance, distribuer la parole, mettre en lien des points de vue et amener les participants à jouer des propositions personnelles puis, dans un second temps, des propositions alternatives à la proposition de départ.
- Créer un espace de parole libre et de réflexion collective.
- Créer un va-et-vient permanent entre l'individuel et le collectif, entre le verbal et le non-verbal.

- Stimuler la créativité de chacun : élargir son champ des possibles créatif, son champ des possibles interventionnel et émotionnel.
- Faire gagner à chacun de l'empowerment professionnel : une réelle augmentation de ces capacités d'agir (de changer les choses et par extension donc, de modifier, de faire bouger le monde dans lequel j'évolue).

Modalités pédagogiques

Mon action tend toujours à transformer un conflit, une difficulté, une situation de crise en une situation théâtrale et à accompagner le processus de transformation de cette situation.

Une composante essentielle de mon travail consiste à apporter des extraits de textes choisis en fonction de la situation sur laquelle nous travaillons pour mettre en parallèle et en perspective le réel professionnel de chacun avec des situations épiques, dramatiques, conflictuelles, politiques, intimes de la littérature fictionnelle, le plus souvent de la littérature théâtrale.

Public concerné

Cette distance impérative entre le sujet et sa difficulté permet à tous les professionnels de participer à ces ateliers : aidants, soignants, enseignants, salariés du public comme du privé, membres associatifs, managers, dirigeants...

Programme

Chaque séance commence par un moment d'échauffement et de jeux de plateau : il s'agit d'exercices simples et ludiques intégrant la dimension physique, émotionnelle et relationnelle entre les participants.

La phase « jouer/mettre en jeu » :

- Choix du thème abordé et explication de la/ma/notre situation : la difficulté, l'oppression personnelle se transforme en matériau

pour la réflexion et l'action collective.

Préparation de l'improvisation :

- choix des partenaires
- en fonction du lieu où se situe l'action, choix d'un décor/d'une scène simple
- choix d'un titre pour cette improvisation
- temps de préparation à partir d'un scénario simple (qui fait quoi - quand - les grandes phases de la scène - les moments de bascule)

Présentation devant le groupe

- Débriefing sur l'improvisation - Temps de parole et d'échange collectif autour de ce qui a été présenté :
- qu'est-ce qu'on a vu/entendu/ressenti ?
- aurait-on pu faire autrement ?
- aurait-on pu dire autrement ?
- est-ce que des personnages se trompent, sont dans l'erreur ?
Si oui, laquelle, lesquelles ?
- est-ce qu'à leur place, j'aurais agi différemment ?
Si oui, comment ?
- comment pourrais-je faire pour améliorer l'issue de la scène ?
- Solutions alternatives : les propositions personnelles pour améliorer l'issue de la scène donnent lieu à une/des nouvelle(s) version(s) de la scène : c'est l'empowerment, l'augmentation des capacités individuelles à AGIR sur la situation.

Thèmes possibles

- Jouer son collègue dans une relation de tension
- Comment se faire entendre ?
- Jouer des situations d'équipe en crise qui nous mettent en difficulté
- Faire face à l'agressivité, au conflit à la violence
- Faire face à une situation qui me met en difficulté
- Comment dire ma/notre difficulté ?

- Faire face à une situation qui me dépasse et me met en danger
- Animer une réunion difficile
- Conduire un entretien individuel

Les thèmes sont aussi infinis que les difficultés rencontrées par les participants dans le monde du travail que ce soit à l'école, l'hôpital, dans un service social, un service public ou dans une entreprise, une association.

Intervenant

Juliette Roudet, comédienne et formatrice

Durée de la formation

1 ou 2 jours



Prise de parole en public : se préparer via le théâtre à un entretien stratégique (recrutement, oral, concours, entretien de negociacion ...)

(1.02)

Dans un contexte d'évolution de sa trajectoire professionnelle, tout professionnel peut avoir besoin d'un coup de main pour se préparer au mieux à un entretien de recrutement, un oral, un rendez-vous professionnel clé.

L'objectif de ces ateliers, de ces mises en jeu, est d'utiliser le langage du théâtre – outil rare puisqu'il mêle le corps, la pensée et les émotions – afin de comprendre le réel (qui souvent nous dépasse, nous immobilise, nous contraint) et de prendre conscience de notre capacité à le modifier, à trouver individuellement des réponses à des situations de trac, mais toujours dans le cadre strict et protégé du jeu théâtral, du JEU tout court.

Cette distance impérative entre le sujet et sa difficulté permet à tous les professionnels de participer à ces modules de formation : aidants, soignants, enseignants, managers, dirigeants, salariés du public comme du privé, membres associatifs...

Mon action tend toujours à transformer un entretien stratégique en une situation théâtrale et à accompagner le processus de transformation de cette situation.

Une composante essentielle de mon travail consiste à apporter des extraits de textes choisis en fonction de la situation sur laquelle nous travaillons pour mettre en parallèle et en perspective notre situation du réel avec des situations épiques, dramatiques, conflictuelles, politiques, intimes de la littérature fictionnelle, le plus souvent de la littérature théâtrale..

Objectifs

- Créer et mettre en scène une saynète de théâtre/théâtre-forum pour répondre à une demande ou à un objectif précis : théâtraliser un entretien de recrutement, un oral ou autre rendez-vous professionnel clé qui préoccupent un entretien de negociacion ou plusieurs participants.
- Aider chacun individuellement à incarner et jouer un personnage dans sa globalité : ses valeurs, son ressenti, sa caractérisation, ses émotions.
- Créer un climat de confiance, distribuer la parole, mettre en lien des points de vue et amener les participants à jouer des propositions personnelles puis, dans un second temps, des propositions alternatives à la proposition de départ.
- Faire gagner à chacun de l'« empowerment » : une réelle augmentation de ses capacités d'agir, (de changer les choses et par extension donc, de modifier, de faire bouger le monde dans lequel j'évolue).

Modalités pédagogiques

- Création d'un espace de parole libre et de réflexion collective.
- Création d'un va-et-vient permanent entre l'individuel et le collectif, entre le verbal et le non-verbal.
- Stimulation de la créativité de chacun : élargissement de son champ des possibles créatif, son champ des possibles interventionnel et émotionnel.

Programme

- Echauffement et jeux de plateau - pour commencer chaque séance : exercices simples et ludiques intégrant la dimension physique, émotionnelle et relationnelle entre les participants.
- Jouer et mettre en jeu - Choix du thème abordé et explication de la/ma/notre situation : la difficulté, l'oppression personnelle se transforme en matériau pour la réflexion et l'action collective.
- Préparer l'improvisation - Choix des partenaires, d'un décor, d'une scénographie simple, d'un titre pour cette improvisation + temps de préparation à partir d'un scénario simple (qui fait quoi - quand - les grandes phases de la scène - les moments de bascule)
- Improviser devant le groupe puis débriefer ensemble l'improvisation - Temps de parole et d'échange collectif autour de ce qui a été présenté
- Solutions alternatives - les propositions personnelles pour améliorer l'issue de la scène improvisée donnent lieu à une/ des nouvelle(s) version(s) de la scène : travail d'empowerment = augmentation des capacités individuelles à agir sur la situation.

Intervenant

Juliette Roudet, comédienne et formatrice

Durée de la formation

1 ou 2 jours en fonction des besoins



Travail d'écriture - écriture en travail ^(1.03)

Au cœur du mot écrire, il y a cet autre mot : cri. Peut-être que tout est dit, ici. Dans ce minuscule signifiant aux ramifications immenses : celles du singulier et de l'universel.

Au travail, l'on ne crie jamais qu'à la faveur d'une « crise ». Tiens, re-voilà le mot. C'est pourquoi, c'est sous son auspice que nous envisagerons ces ateliers d'écriture.

Mais comment intimer l'écriture quand, justement, elle est l'exercice le plus intime qui soit ? Comment écrire avec d'autres, à leurs côtés, au milieu d'eux, le cri tu, retenu, le cri étouffé, le cri refoulé, qu'il soit de mémoire ancienne ou au contraire bouillant d'actualité ?

Essayons que l'écriture puisse permettre à chacun de secouer son sac, sa mallette, son mal-être pour, enfin, faire entendre une voix. Sa voix.

Objectifs

Sur une thématique professionnelle et institutionnelle définie en amont (exemples donnés plus loin, ajustables ou modifiables en fonction de votre demande)

- Prendre du recul et pouvoir explorer pour chacun les sensations, perceptions, représentations autour de cette thématique ancrée dans le thème générique du « rapport au travail »
- Echanger collectivement pour entendre les différents ressentis, vécus
- partager son expérience d'écriture en travail avec des pairs.

- Porter un nouveau regard, un autre point de vue sur cette thématique.

Modalités pédagogiques

- Travail d'observation de textes en individuel et en collectif : lectures croisées
- Apports théoriques par la psychanalyse
- Ecrit personnel, avec le soutien de la formatrice et psychanalyste
- Lectures partagées
- Les enseignements à tirer pour chacun de cette expérience

Public concerné

- Tout professionnel concerné par la thématique retenue
- Toute entreprise, institution ou association ayant le désir/besoin de démultiplier les lieux de réflexivité professionnelle pour les professionnels qui y travaillent, en lien avec la thématique retenue
- Un groupe de participants engagé dans l'élaboration autour du thème retenu, à partir de la pratique de l'écriture.
- Nombre de participants maximum : 7 personnes

Programme

Un travail construit à partir d'un travail d'écriture et d'une écriture en travail pour permettre un déplacement par rapport à ses chemins de lecture habituels.

A partir de quelques pistes proposées parmi des styles littéraires et des techniques narratives, tenter de traduire ses émotions, sa perception de soi, de l'autre, de soi au sein du groupe au moyen d'un écrit personnel et habité : celui de la couleur et des signes de ses propres mots, en dehors de tout académisme et dans une volonté de se libérer des codes de la représentation narrative.

Exemples de thématiques possibles :

Module - « La relation hiérarchique en plein cœur »

Ecrire son vécu en tant que manager ou managé, explorer le territoire imaginaire paradoxal de la relation asymétrique et de l'égalité anthropologique face au monde du travail. Se confronter aux déviances de la relation hiérarchique : relation dominant-dominé, relation d'emprise.

Mieux se connaître et se reconnaître dans ce qui se joue dans la relation hiérarchique pour séparer la scène personnelle et les scènes professionnelle et institutionnelle.

Ce module est compatible avec le module :

- Analyse des pratiques managériales
- Supervision individuelle
- Coaching d'équipe en montagne

Module - Ecrire la violence, l'agressivité et le conflit au travail :

Ecrire la trace des situations, scènes de violence/agressivité et conflit pour sentir, déposer et sublimer la part ineffable enfouie dans ces scènes.

Ce module est compatible avec le module :

- Agressivité, violence et conflit au cœur de la pratique professionnelle
- Vers une culture de la bientraitance
- Promenade au Musée du Louvre et peinture en atelier

Module - « Portrait d'équipe : Mieux se connaître et se reconnaître à travers le geste de raconter son équipe ».

Raconter son équipe permet de sentir à un moment donné, un instant, tout l'espace transitionnel qui gravite entre « moi au travail » et « mon équipe, mon groupe ».

Très utile en gestion de conflit.

Ce module est compatible avec le module :

- Coaching d'équipe en montagne
- De la crise collective au projet d'équipe
- Promenade au Musée du Louvre et peinture en atelier

Module - « L'histoire de mon équipe » :

Pouvoir sentir, déposer et sublimer dans un récit l'histoire, la narration, l'épopée, l'odyssée et/ou le processus de morcellement, voire l'atonie de son équipe et sa propre histoire au travail dans cette équipe.

Très utile pour soutenir une équipe en sortie de crise collective, ou marquer une réussite collective heureuse.

Ce module est compatible avec le module :

- Coaching d'équipe en montagne
- De la crise collective au projet d'équipe
- Promenade au Musée du Louvre et peinture en atelier

Module - « Mon identité institutionnelle lors d'une fusion ou mutation d'entreprise majeure » :

Mieux se connaître et se reconnaître dans ce qui nous lie à notre entreprise ou institution devient une urgence dans les grandes périodes de changement/ruptures organisationnels et culturels (par exemple au moment d'une fusion entre deux entreprises, ou lors d'une crise institutionnelle majeure).

Pouvoir sentir, déposer et sublimer dans un récit personnel l'effraction, la rupture, l'absurdité, la désorientation mais aussi l'ordre des possibles que représente un tel bouleversement collectif permet de mieux repérer ce que le changement produit au niveau du moi profond.

Ce module est compatible avec le module :

- Coaching d'équipe en montagne
- De la crise collective au projet d'équipe, animée par un psychosociologue
- Doaching collectif
- Promenade au Musée du Louvre et peinture en atelier

Module - « Ma trajectoire professionnelle passée, présente, en devenir » :

Mieux se connaître et se reconnaître dans ce qui fait notre parcours professionnel, ses lignes, ses ruptures, ses courbes, ses circuits fermés, ses impasses, ses ouvertures, ses libérations.

Pouvoir sentir, déposer et sublimer dans un récit personnel le chemin parcouru et le devenir, désirs et refus professionnels, permet de mieux repérer la trame inconsciente de sa propre trajectoire professionnelle.

Ce module est compatible avec le module :

- Bilan et trajectoire professionnelle
- Promenade au Musée du Louvre et peinture en atelier

Module - « La relation aux familles en institution »

Ecrire le vécu des familles et les stratégies défensives en jeu et raconter son positionnement en tant que professionnel.

Mieux se connaître et se reconnaître dans ce qui se joue avec les familles pour séparer la scène personnelle et la scène professionnelle.

Ce module est compatible avec le module :

- La relation aux familles en institution
- Promenade au Musée du Louvre et peinture en atelier

Module - « Les risques de la relation d'aide »

Ecrire les risques et dangers de la relation d'aide en s'inspirant du roman « La pitié dangereuse » de Stephen Zweig.

Mieux se connaître et se reconnaître dans ce qui se joue dans la relation d'aide pour séparer la scène personnelle et la scène professionnelle.

Ce module est compatible avec le module :

- Les risques de la relation d'aide

- Promenade au Musée du Louvre et peinture en atelier

Module - « Accueillir, accompagner et soigner un public en crise »

Pouvoir sentir, déposer et sublimer dans un écrit personnel les scènes de crise, de décompensation, de désorganisation psychique du public que l'on accueille, accompagne, soigne, permet de mieux repérer la trame inconsciente de ses propres parties psychiques critiques. Libératoire.

Ce module est compatible avec le module :

- Accueillir, accompagner et soigner un public en crise
- Promenade au Musée du Louvre et peinture en atelier

Intervenant

Isabelle Astruc, formatrice, psychanalyste depuis 2009 et conceptrice rédactrice publicitaire depuis 1985

Durée de la formation

1 ou ½ journée en fonction des besoins



Filmer les institutions : Introduire la caméra comme outil d'analyse des pratiques et de définition de l'identité institutionnelle

Une formation-action engageante

Se filmer au travail, comme pour venir voir- par un regard externe, la caméra - ce que l'on croit faire et être, dédramatiser ses actions, se regarder individuellement et collectivement, pour modifier sa posture et son imaginaire sur ce que l'on croit être au travail. Sortir de ses projections habituelles pour aller à la rencontre du réel, parfois inattendu. Tous ensemble, remettre du sens sur des fonctionnements communs, des espoirs professionnels et retrouver ses valeurs qui nous ont amenés à choisir cette institution pour avancer.

Objectifs

- S'interroger sur sa posture professionnelle dans le réel et l'imaginaire
- Partager en équipe ses désarrois, déceptions et ses désirs
- Renouer avec les racines de l'institution, remettre du sens sur ce qui nous a amené là, ensemble
- Retrouver une identité commune à travers les valeurs, positionnements et fonctionnements communs

Modalités pédagogiques

Echanges sur les pratiques, dans un cadre d'analyse des pratiques,

(I.04) modifié par l'outil caméra, au centre.

Des apports théoriques viendront ponctuer les temps d'analyse et d'échanges, basés sur :

- La psychologie clinique
 - La psychanalyse
 - La psychosociologie clinique
- Ethique de confidentialité stricte.

Axes de travail individuel pendant l'intersession

Public concerné

Des groupes de pairs appartenant à des équipes de santé/ médico-sociales (éducateurs, assistantes sociales, psychologues, paramédicaux, médecins), cadres, directions, ou encore enseignants. Equipes en crise ou difficultés d'harmonisation des pratiques.

Programme

Phase 1 : Présenter le dispositif. Obtenir les accords pour filmer des vidéos restants en internes. Ces accords permettront d'envisager un dispositif où, après réflexion en séance, un objectif de session filmée sera donné. Des caméras pourront être posées dans des lieux stratégiques (salles de réunion, cour, foyer, espace de repas...). Elles ne filmeront pas en continue mais à l'initiative d'un participant, n'annonçant pas à l'avance quelle scène sera filmée. Travail sur les fantasmes autour de l'objet caméra. Désamorcer ses projections afin de démarrer le travail plus sereinement.

Phase 2 : Filmer des séquences de vie institutionnelle sur un an. Les séquences filmées seront regardées en séance et répondront à quelques questions :

- Pourquoi cette scène ?
- Qu'est-ce que cela montre de la posture professionnelle ? de votre parti pris individuel et collectif ? de la dynamique d'équipe ? De la vie institutionnelle ? des valeurs de l'institution ?

Phase 3 : En fin d'année, des scènes seront sélectionnées pour être associées comme un film, présentant ce qui unit les équipes, sous quelles valeurs, identités, projets ? Ces scènes seront réfléchies ensemble avant leur assemblage, et en présence d'un monteur sur l'une des dernières séances, afin de créer un film étant au plus près de l'identité professionnelle et institutionnelle dans laquelle les participants se retrouvent.

Phase 4 : Le film sera présenté dans le groupe, comme le fruit du travail effectué, afin de valoriser ce qui nous relie et réunit dans cette même institution. Il devient la propriété du groupe et ne peut être partagé qu'entre professionnels du groupe. Si un tiers désire le voir, l'ensemble du groupe sera consulté, ainsi que la direction.

Sans visée commerciale, il s'agira d'en faire un outil de cohésion d'équipe et de meilleure définition des identités professionnelle et institutionnelle.

Intervenant

Valentine Paliès, consultante formatrice spécialiste crises et traumatismes au travail, psychologue clinicienne et psychothérapeute. 10 ans d'expérience en institution et en libéral. Participation d'un professionnel spécialiste du montage vidéo.

Durée de la formation

3 heures toutes les 3 semaines pendant 1 an



Promenade initiatique dans les collections du Louvre et peinture en atelier ^(1.05)

Un travail construit à partir d'une approche artistique pour permettre un déplacement par rapport à ses chemins de lecture habituels. A partir de quelques pistes proposées parmi les registres du langage plastique et des techniques utilisant la couleur, le dessin, le collage, il s'agira de tenter de traduire ses émotions, sa perception de soi, de l'autre, au sein du groupe au moyen d'un langage autre que celui des mots : celui de la peinture et du dessin, de la couleur et des signes, en dehors de tout académisme et dans une volonté de se libérer des codes de la représentation figurative.

Objectifs

- Sur une thématique professionnelle et institutionnelle définie en amont (voir exemples donnés plus loin, ajustables ou modifiables en fonction de votre demande) prendre du recul et pouvoir explorer pour chacun les sensations, perceptions, représentations autour de cette thématique ancrée dans le thème générique du « rapport au travail ».
- Echanger collectivement pour entendre les différents ressentis, vécus et partager son expérience de sublimation avec des pairs.
- Porter un nouveau regard, un autre point de vue sur cette thématique

Modalités pédagogiques

- Travail d'observation en individuel et en groupe au Musée du Louvre
- Apports théoriques par l'artiste pour apprendre à voir autrement,

- différemment au Musée du Louvre
- Echanges en plénière dans l'atelier de l'artiste dans le quartier de St Germain des prés à Paris
- Dessin ou peinture en individuel, avec le soutien de l'artiste formatrice dans l'atelier de l'artiste

Public concerné

- Tout professionnel concerné par la thématique retenue
- Toute entreprise, institution ou association ayant le désir/besoin de démultiplier les lieux de réflexivité professionnelle pour les professionnels qui y travaillent, en lien avec la thématique retenue
- Un groupe de participants engagé dans l'élaboration autour du thème retenu, à partir de la pratique artistique du dessin et/ou de la peinture.

Nombre de participants maximum : 7 personnes

Programme

La formation sera organisée en deux temps :

Matin - Séquence d'observation au Musée du Louvre à Paris : Apprendre à voir un tableau au-delà de l'image qu'il représente

Après-midi - Séquence de dessin/peinture dans l'atelier de l'artiste : élaboration d'un dessin/peinture se référant à la thématique, en dehors de tout académisme.

Exemples de thématiques :

Module « Peindre la violence, l'agressivité et le conflit au travail » :

Peindre la trace des situations, scènes de violence/agressivité et conflit pour sentir, déposer et sublimer la part ineffable enfouie dans ces scènes.

Ce module est compatible avec le module :

- Agressivité, violence et conflit au cœur de la pratique professionnelle
- Vers une culture de la bientraitance
- Atelier d'écriture

Module « Portrait d'équipe : Mieux se connaître et se reconnaître à travers le geste de peindre son équipe ».

Peindre son équipe permet de sentir à un moment donné, un instant, tout l'espace transitionnel qui gravite entre « moi au travail » et « mon équipe, mon groupe ».

Très utile en gestion de conflit.

Ce module est compatible avec le module :

- Coaching d'équipe en montagne
- De la crise collective au projet d'équipe,
- Atelier d'écriture

Module « L'histoire de mon équipe » :

Pouvoir sentir, déposer et sublimer dans le geste de peindre l'histoire, la narration, l'épopée, l'odyssée et/ou le processus de morcellement, voire l'atonie de son équipe et sa propre histoire au travail dans cette équipe.

Très utile pour soutenir une équipe en sortie de crise collective, ou marquer une réussite collective heureuse.

Ce module est compatible avec le module :

- Coaching d'équipe en montagne
- De la crise collective au projet d'équipe
- Atelier d'écriture

Module « Mon identité institutionnelle lors d'une fusion ou mutation d'entreprise majeure :

Mieux se connaître et se reconnaître dans ce qui nous lie à notre entreprise ou institution devient une urgence dans les grandes

périodes de changement/ruptures organisationnels et culturels (par exemple au moment d'une fusion entre deux entreprises, ou lors d'une crise institutionnelle majeure).

Pouvoir sentir, déposer et sublimer dans le geste de peindre l'effraction, la rupture, l'absurdité, la désorientation mais aussi l'ordre des possibles que représente un tel bouleversement collectif permet de mieux repérer ce que le changement produit au niveau du moi profond.

Ce module est compatible avec le module :

- Coaching d'équipe en montagne »
- De la crise collective au projet d'équipe »,
- Coaching collectif »
- Atelier d'écriture »

Module « Ma trajectoire professionnelle passée, présente, en devenir » :

Mieux se connaître et se reconnaître dans ce qui fait notre parcours professionnel, ses lignes, ses ruptures, ses courbes, ses circuits fermés, ses impasses, ses ouvertures, ses libérations.

Pouvoir sentir, déposer et sublimer dans le geste de peindre le chemin parcouru et le devenir, désirs et refus professionnels, permet de mieux repérer la trame inconsciente de sa propre trajectoire professionnelle.

Ce module est compatible avec le module :

- Bilan et trajectoire professionnelle
- Atelier d'écriture

Module - « La relation aux familles en institution »

Peindre le vécu des familles et les stratégies défensives en jeu et peindre son positionnement en tant que professionnel.

Mieux se connaître et se reconnaître dans ce qui se joue avec

les familles pour séparer la scène personnelle et la scène professionnelle.

Ce module est compatible avec le module :

- Le relation aux familles en institution »
- Atelier d'écriture » animé par une psychanalyste

Module - « Les risques de la relation d'aide »

Peindre les risques et dangers de la relation d'aide

Mieux se connaître et se reconnaître dans ce qui se joue dans la relation d'aide pour séparer la scène personnelle et la scène professionnelle.

Ce module est compatible avec le module :

- Les risques de la relation d'aide
- Atelier d'écriture

Module - « Accueillir, accompagner et soigner un public en crise »

Pouvoir sentir, déposer et sublimer dans le geste de peindre les scènes de crise, de décompensation, de désorganisation psychique du public que l'on accueille, accompagne, soigne, permet de mieux repérer la trame inconsciente de ses propres parties psychiques critiques. Libératoire.

Ce module est compatible avec le module :

- Accueillir, accompagner et soigner un public en crise
- Atelier d'écriture

Intervenant Véronique Masurel, artiste et formatrice depuis 1985

Durée de la formation

1 journée avec la matinée au Louvre et l'après-midi en atelier

1 journée en atelier ou ½ journée en atelier en fonction de besoins.



Formateurs

Agnès Santourian

*Consultante Psychosociologue,
Directrice du Champ des possibles.*



Après une Maîtrise des Sciences de Gestion à Dauphine, je pars vers l'Anthropologie sociale et l'Ethnologie (DEA à l'EHESS) où j'apprends à trouver une position d'écoute la plus juste possible. Je maintiens mon « pas de côté » en devenant « Anthropologue dans le monde du travail » : je serai consultante chez IDRH pendant 8 ans après un DESS de conseil et formation à Dauphine, où je découvre l'approche psychosociologique.

J'intègre le Centre Esta et le CIRFIP pour me former à la dynamique de groupe, à l'analyse des pratiques et surtout à penser les processus complexes qui traversent le groupe humain : j'affine ma posture de psychosociologue clinicienne, renforcée par 13 ans d'Analyse et un Master 1 de psychologie clinique à Paris 7.

Je me centre sur l'animation de groupes d'analyse des pratiques et sur la supervision individuelle de professionnels de terrain, d'intervenants et de managers issus d'institutions à « forte valeur sociétale ajoutée », dans le secteur public, privé et associatif. Et j'enseigne dès 2004 au CNAM (Master 2) et à l'ET Sup (Master 1) pour former des consultants d'un côté et des analyseurs des pratiques professionnelles de l'autre. Je crée en 2012 Le champ des possibles, un cabinet de conseil et de formation que j'ancre dans une pratique psychosociologique et clinique solide et que j'ouvre à d'autres approches complémentaires (analyse du travail, sophrologie, théâtre d'improvisation, peinture, écriture...).

Je m'appuie sur 20 ans d'expérience en tant que consultante psychosociologue pour accompagner les institutions engagées dans un questionnement fécond de notre société, au plus près des professionnels qui y travaillent et qui les dirigent, en soutien de la capacité à penser au travail de chacun : je suis engagée pour que le travail reste un territoire profondément humain et civilisé et je mets toute la méthodologie, les outils accumulés et expérimentés mais aussi, et avant tout, ma posture clinique singulière au service d'une performance ancrée dans la pensée.

Le champ des possibles : pour que la pensée vive au travail.

Formation

- DESS de Conseil et formation et Maîtrise des Sciences de Gestion à Dauphine
- DEA d'Anthropologie sociale et à l'EHESS
- Master 1 de Psychologie clinique à Paris 7
- Dynamique de groupe (CIRFIP),
- Membre du CIRFIP depuis 2004

Parcours

- Depuis 2012 : Création et Direction du cabinet de conseil/formation « Le champ des possibles » d'orientation psychosociologique
- 2006-2011 : Consultante psychosociologue au Centre Esta
- 1999-2006 : Consultante chez IDRH

Enseignement

- Enseignante à l'ET'SUP depuis 2004 en Master 1 « Devenir analyste des pratiques professionnelles »
- Enseignante au CNAM depuis 2004 en Master 2 ATDC : « Analyse du Travail et Développement des Compétences »

Missions

Interventions :

- De nombreuses missions de conseil/accompagnement du changement auprès de collectivités et d'établissements publics
- Interventions psychosociologiques dans des services en crise du secteur sanitaire et social

Formations :

- Construction et animation de cycles et de modules de formation management pour des cadres (DG et cadres de proximité) sur les thèmes suivants : Management stratégique / Management de projet / Management d'équipe / Gestion de crise / Management de la motivation professionnelle / Gestion de conflit / Entretien d'évaluation.
- Formation de travailleurs sociaux, de secrétaires sociales et d'agents d'accueil « Travail social de groupe », « Aggressivité, violence et conflit », « Accueillir un public en crise »
- Formation de formateur : devenir consultant interne/analyste des pratiques/superviseur

Analyse des pratiques professionnelles, Supervisions individuelles :

- Analyse des pratiques professionnelles auprès de groupes de cadres, de travailleurs sociaux, de groupes interprofessionnels (consultants, chargés de mission, cadres, travailleurs sociaux, analystes des pratiques...).
- Supervisions individuelles de DRH, cadres, consultants, formateurs, travailleurs sociaux, analystes des pratiques, psychologues...

Bruno Royer

Consultant psychosociologue.

*Expert Accompagnement du changement
et Risques psychosociaux.*

Co-directeur du Champ des possibles.



Après plusieurs années à voyager de l'Espagne à l'Inde en passant par l'Italie et l'Allemagne, je décide de revenir en France. Je commence mes études à 24 ans, j'obtiens une Maîtrise des Sciences de l'Éducation à Paris VIII, où les questions de transmission et de pédagogie me passionnent, mais plus encore les pratiques d'intervention dans les Organisations via la psychosociologie clinique et l'analyse institutionnelle.

J'opte pour la psychosociologie clinique, sentant que la question du sujet professionnel répond à mes propres questionnements sur l'identité au travail. Je poursuis vers le DESS de Conseil, Études et Formation dans les Organisations à Paris Dauphine d'orientation psychosociologique. Je m'oriente vers la formation à destination de managers et professionnels du secteur sanitaire et social. La formation m'invite à penser le groupe humain : je m'inscris à une formation en dynamique de groupe dans laquelle j'apprends à décrypter les processus de groupe conscients et inconscients.

Consultant en management et conduite du changement, j'intègre ensuite l'IAPR, une institution tournée vers l'accompagnement psychologique de personnes en souffrance au travail, où j'y développe des actions de formations et des interventions au sein d'organisations en crise. Je me spécialise sur l'intervention dans les situations de crise institutionnelle et la prévention et le traitement des risques psychosociaux, sur deux axes majeurs :

la formation des acteurs de la santé au travail et des managers sur les risques psychosociaux et la production d'expertises CHSCT, de diagnostics et l'élaboration de plans de prévention, en privilégiant toujours des approches paritaires, dans un souci de favoriser le dialogue social et d'œuvrer au mieux-être de la collectivité de travail dans son ensemble. Dans ces questions complexes soulevées par les risques psychosociaux, je m'attache particulièrement à l'analyse institutionnelle des multiples processus qui interagissent, pour pouvoir penser des pistes d'amélioration qui font sens pour les professionnels.

Ces problématiques donnent parfois lieu à des jeux d'acteurs et de pouvoir où se confrontent et s'accusent des individus et/ ou des collectifs. Je veille, dans ces contextes en tension, à restaurer le dialogue et favoriser une écoute des différents de points de vue, en m'appuyant sur une lecture multifactorielle des situations. Je deviens co-directeur du Champ des possibles en 2016, sur des questions de risques psychosociaux.

Formation

- Formation ANACT « Prévention des Risques Psychosociaux »
- Séminaire d'analyse des pratiques professionnelles (CIRFIP)
- Séminaire de dynamique de groupe (CIRFIP)
- Formation « Bilan de Compétences » (CNAM/ INETOP)
- DESS "Conseil, Etudes et Formation dans les Organisations, Approche psychosociologique" Université Paris Dauphine
- Maîtrise des sciences de l'éducation à l'université Paris 8

Missions

Conseil et Gestion de conflit/crise :

- Diagnostic socio-organisationnel et analyse institutionnelle dans des institutions en crise
- Accompagnement de comité de pilotage - diagnostic et plan d'actions pour traiter les situations de malaise au travail
- Mise en place d'un diagnostic des risques psychosociaux et élaboration de plan de prévention
- Accompagnement d'un collectif dans le cadre d'une fermeture de site
- Evaluation des conséquences d'un projet de réorganisation sur la santé et les conditions de travail
- Réalisation d'un diagnostic sociologique et animation d'une démarche participative sur la relation clients
- Accompagnement de la fusion d'une université et Gestion de conflit
- Intervention dans un centre social (protection de l'enfance, PMI et polyvalence de secteur) en crise
- Une cinquantaine d'expertises CHSCT auprès d'entreprises, institutions et associations depuis 2007 en tant qu'expert agréé

Formations :

- Animation d'un séminaire sur les risques psychosociaux pour l'ensemble des agents (300) et formation de l'ensemble des managers (45) à la prise en compte des risques psychosociaux dans leur pratique managériale
- Formation au management d'équipe et au management individuel
- Formations à la gestion des situations de violence, d'agressivité et de conflit

Supervisions individuelles, Analyse des pratiques :

- Supervision individuelles de cadres en travail social
- Analyse des pratiques d'équipes de travailleurs sociaux et paramédicaux
- Analyse des pratiques managériales

Valentine Paliès

*Consultante Psychosociologue,
psychologue clinicienne.*



Durant mes études de psychologie, j'ai entrepris de longs voyages en Afrique du Sud, à Cuba ou en Inde, qui m'ont donné le goût de la rencontre interculturelle, mais pas seulement. Ils m'ont également donné un intérêt pour les contextes de violences politiques, faites aux minorités, ainsi qu'un désir d'être un tiers contenant et éclairant face aux phénomènes d'emprises, de maltraitements et de traumatismes.

Au fil de mon cursus, j'ai pu faire des stages en psychiatrie et ethnopsychiatrie, et renforcer cet intérêt par un Master de recherche sur les moyens de survie psychique dans la dictature cubaine, m'amenant à pratiquer mes entretiens cliniques dans des contextes peu classiques. Cela m'a laissé entrevoir un plaisir à étudier les dynamiques de groupes, fil que j'ai dès lors continué à tricoter.

Mes premiers postes de psychologue clinicienne ont été auprès de populations variées, de la petite enfance à la fin de vie, avec comme ligne d'horizon le fait qu'un Sujet est toujours accompagné de ses groupes (réels et/ou psychiques). J'ai ainsi fait de l'analyse des pratiques, de l'évaluation et de la psychothérapie individuelle mon quotidien. J'ai également donné des formations à des étudiants infirmiers, éducateurs ou encore en formation continue, défendant l'importance qu'être soignant/accompagnant/cadre n'est pas être distant, mais qu'utiliser ce que l'on ressent permet une co-élaboration des pratiques et ainsi de maintenir un sens à son travail. Je me suis appuyée sur mes outils acquis lors de mon Bac Littéraire théâtre, ainsi qu'un master en Etudes théâtrales, afin de proposer des méthodes telles que le théâtre forum.

Après une dizaine d'années en institution et une psychanalyse personnelle, j'ai ouvert mon cabinet libéral dans lequel je pratique la thérapie d'orientation psychanalytique. J'ai en même temps souhaité inscrire plus fortement cet attrait pour les pratiques de groupe comme une part de mon implication à part entière, et ai intégré en intégrant le Champ des Possibles. Psychothérapeute engagée, je construis un accompagnement des institutions soutenant une pensée circulante et active au travail, vive et libre.

Formation

- Diplôme de psychologue clinicienne spécialité psychologie clinique sociale en 2008
- Master de recherche psychologie clinique et psychopathologie. Recherche sur les moyens de survie psychique dans la dictature cubaine
- Master Arts de la scène spécialité Etudes théâtrales
- Formation : Psychodrame analytique pour enfants et adolescents à Necker, Epreuves projectives et intellectuels

Parcours

- Consultante psychosociologue intervenante au Champ des possibles
- Psychothérapeute en libéral depuis 2015
- Psychologue institutionnelle et/ou psychologue d'orientation psychanalytique dans diverses institutions (IME, Crèches, Psychiatrie, Soins palliatifs, Ehpad, Ethnopsychiatrie...) depuis 2008

Missions

Formations (conception et animation) :

- Jury en école d'infirmiers (St Anne, R.Auffray, Croix rouge, CH Mayenne, CH Bichat, EPSM la Sarthe)
- Enseignement en formation initiale : (IFSI) - 1^{ère} année TD soumission à l'autorité, TD l'attachement, TD les émotions du soignant, TD les temps de fragilités de la vie, - 2^{ème} année TD La relation d'aide, TD Postures et attitudes soignantes, 3^{ème} année TD Prise en charge d'un enfant autiste
(Ecole d'éducateurs) Le développement psychomoteur du bébé : ses modes de communication en lien à la relation d'objet, Approche ethnopsychiatrique de la naissance : le corps des enfants comme une fabrication psychique et culturelle , Formation à la transmission
par l'écrit, Sensibilisation à la notion de bientraitance (en particulier des enfants par les adultes)
- Enseignement en formation continue :
- Relation aux familles en EHPAD, sur 2 jours (Croix rouge)
- Création d'un plan de formation et mise en pratique sur un an (Family Sphère)

Analyse des pratiques, conseil et accompagnement des professionnels :

- Analyse des pratiques auprès de professionnels de la petite enfance et du monde hospitalier (Thalie, CG 77, Family Sphère)
- Recrutement, formation et accompagnement d'équipe bénévoles , conduite de projets (Petits frères des pauvres, Family Sphère)
- Analyse, réunions cliniques auprès d'éducateurs, conseil auprès de la direction (IME)

Marie-line Surpin

*Consultante formatrice et coach
en ressources humaines.*



Je mène des actions en Accompagnement de changements et de Développement des compétences tant avec l'encadrement supérieur qu'avec les équipes.

Forte de 20 ans d'expérience professionnelle dans l'accompagnement de responsables d'entreprises et de directions des ressources humaines, j'ai d'abord collaboré au développement des hommes dans des structures de formation continue et des cabinets de conseil RH. J'ai appris à développer une posture entrepreneuriale aujourd'hui utile dans mes interventions, notamment en créant et développant l'activité de formation continue intra dans différentes structures et en collaborant avec des institutions publiques et des entreprises privées.

Je sais particulièrement faciliter les processus de transformation d'ordre organisationnel, technique ou humain dans les systèmes dans lesquels j'interviens qu'il s'agisse de sites de production ou du milieu administratif. Pour ce faire, je mets en place des cadres facilitant la réflexion, la communication et l'action des acteurs. Je m'appuie sur différents champs théoriques, de l'analyse du travail à la sociologie des organisations en passant par la psychosociologie pour replacer le contexte du client dans un ensemble plus large et mobiliser des outils variés.

Enfin, j'ai conçu une prestation spécifiquement pensée pour les entreprises de service et les services publics à partir d'une réflexion sur le lien entre service et servitude et sur le risque potentiel d'attentes de service erronées au travail. Il s'agit de rendre consciente la posture de service ou rapport au service™ de chaque professionnel et de lui permettre de la faire évoluer, le cas échéant. Cet accompagnement des équipes et des membres de l'encadrement vise au final à leur permettre de retrouver l'intérêt et le sens de leur travail, à redécouvrir la valeur de leur mission dans une organisation sensibilisée.

Je réalise ces interventions en m'appuyant sur ma forte capacité d'acculturation fondée sur une approche multiculturelle influencée par mes origines caribéennes. Je conduis chacune de mes missions avec trois convictions fortes ; il est indispensable de : se questionner et de questionner le projet tout au long de son déroulement, de prendre en compte le travail réel, de coproduire avec toutes les parties prenantes de l'organisation. Je développe depuis 2014 le pôle Antilles-Guyane du Champ des possibles.

Formation

- Master 2 Développement des compétences et interventions dans les organisations - CNAM et Université de Nanterre Paris X.
- Maîtrise AES option Travail et relations professionnelles - Université Jussieu Paris VII.
- Formation de coach (International Mozaïk),
- Habilitations SOSIE et 360° (ECPA).
- Formations complémentaires : Conception, Elaboration, Refonte de référentiels (Club Stratégies), Dynamique de groupe (CIRFIP), Perfectionnement à l'accompagnement de changements (ARIP), Négociation Raisonnée selon Harvard (Ecole Centrale), formation de cadre de la fonction formation (CNAM)

Missions

Interventions et coaching :

- Séminaires de renforcement de la cohésion d'équipe, optimisation du fonctionnement d'équipe en mutation organisationnelle.
- Intervention et diagnostic socio-organisationnel dans des contextes de grande violence en interne et externe
- Missions d'observations du travail avec analyse du travail, élaboration de cartographies des compétences et de référentiels métiers
- Accompagnement de CODIR : élaboration du schéma de gouvernance managériale régionale (3500 salariés), séminaire de management et attentes des équipes pour les 30 membres d'une nouvelle équipe de direction suite à une fusion et à la constitution d'une nouvelle équipe de direction régionale (2000 salariés), séminaire d'expression des valeurs d'entreprise...
- Harmonisation des pratiques managériales : évaluations managériales à 360° de directeurs de site et de délégués régionaux.
- Mise en évidence des représentations de professionnels dans des contextes d'externalisation d'activités, de fusion entre deux grands organismes d'Etat, d'élaboration du contrat social d'une grande entreprise, de relations violentes entre les salariés
- Diagnostics : du système de coopération d'une nouvelle direction dans le cadre du passage d'une activité en mode projet à une activité courante, du fonctionnement sociotechnique d'un comité d'entreprise et d'un site de production...

Formations :

- Animation de groupes de codéveloppement managérial, « Manager dans la complexité et l'incertitude », « Analyse des situations de travail : de la fiche de poste au référentiel métier », « Organisation du travail et gestion du temps », « Gestion des agressions », « Organiser son service au quotidien », « Communiquer efficacement », « Prendre une fonction d'encadrant »,

Parcours

- Consultante formatrice et coach, responsable outremer au Champ des possibles
- Consultante formatrice et coach - Partenaire Cabinet CFR Conseil – Itak Formation – Intervia Consulting, CNFPT...
- Responsable de département intra : mise en place et management de l'activité de formation et de l'équipe de consultants - conseil en formation – Groupe IGS (Paris)
- Chef de projet intra : mise en place de l'activité de formation continue intra de l'entité CIEFA - ingénierie de professionnalisation, gestion de projets multi-sites hexagonaux – Groupe IGS (Paris)
- Conseillère en formation : ingénierie financière

Jessica Oublié

*Consultante formatrice en organisation,
spécialiste management de projet.*



Passionnée par les cultures africaines, je collabore quelques temps aux activités éditoriales d'une revue dédiée aux arts et cultures africains avant d'aller travailler en République centrafricaine en 2008 et au Bénin en 2010 où j'accompagne des artistes, des opérateurs culturels, des établissements scolaires, des enseignants et des organismes de la société civile dans leurs projets de développement. J'y anime par ailleurs des formations en FLE à destination de publics non francophones et mobilise depuis dans mes pratiques d'animation les principes de la pédagogie actionnelle notamment via l'enquête de terrain, le jeu de rôle et la mise en scène.

De retour en France en 2013, je reprends un Master en Analyse du travail et développement des compétences au CNAM. Dans ce cadre, j'interviens dans un EHPAD dont j'accompagne l'écriture du projet d'établissement. Je passe alors plusieurs jours à observer de façon participante le travail effectué sur chacun des postes : de l'accueil, à la cuisine, en passant par les bureaux administratifs et les équipes soignantes présentes le jour comme la nuit. J'anime alors une dizaine de groupes de travail et livre un document de synthèse reflétant la vision stratégique du collectif pour l'avenir. Je réalise que cette expérience est pour moi fondatrice au plan de la posture professionnelle : je suis devenue consultante.

De 2014 à 2017, au sein d'un opérateur d'Etat, j'occupe les fonctions de chargée de formation pour les zones Afrique et Moyen-Orient et accompagne les alliances françaises et les instituts français dans l'élaboration de leurs plans et actions de formation. En 2015 et en 2016, je pilote par ailleurs l'organisation du séminaire annuel de cet établissement (400 personnes) présidé par le Ministre des affaires étrangères.

Intéressée par l'écriture de mon récit familial, je découvre que la migration de mon grand-père dans les années 1970 est liée à un dispositif migratoire spécifique pour les ressortissants d'Outre-mer et décide d'en faire un roman graphique « Péyi an nou » qui paraît en octobre 2017. Partageant mon temps entre Paris, Ouagadougou, Pointe à Pitre et Fort de France, j'anime à Paris un groupe de co-développement pour des créateurs d'entreprise, forme des artisans au Burkina-Faso à encadrer des apprentis et développe le pôle Antilles-Guyane du Champ des possibles depuis 2016.

Formation

- Master 2 Analyse du travail et développement des compétences - CNAM.
- Formatrice de formateurs (SIPCA).
- Management des organismes culturels et éducatifs (CCIP).
- Formations complémentaires linguistiques :
- Elaborer des dispositifs de formation linguistique (CIEP),
- Diplôme universitaire de Français langue étrangère (FLE - Université de Grenoble).

Missions

Accompagnements collectifs :

- Conception et animation d'un dispositif visant à l'élaboration du projet d'établissement par les professionnels, les résidents, les partenaires de la ville.
- Accompagnement d'une association dans le renforcement des compétences de son équipe projet et la capitalisation des acquis de l'expérience (gestion de projet, démarche qualité appliquée à la production, distribution sur le marché international)
- Etude de marché pour un centre de formation et accompagnement de l'équipe pédagogique dans la diversification de son offre de services par la création de nouveaux produits de formation.
- Conduite du changement : observation participante, animation de COPIL et de groupes de travail, rédaction du projet d'établissement, partage des conclusions avec les acteurs du projet

Animation :

- Groupes de co-développement auprès d'un public en reconversion professionnelle
- Formation de formateurs : ingénierie pédagogique et conception de ressources (vidéo, fiche pédagogique, jeux de plateau, documents authentiques de type article de presse)
- Formation en Français Langue Etrangère
- Formation à la gestion de projet auprès d'étudiants en licence
- Animation de séances de créativité en mobilisant les techniques du brainstorming, du mind mapping et du design thinking

Parcours

- Consultante au champ des possibles
- Chargée de formation : analyse des besoins, mise en place de plans de formation, conception de l'ingénierie pédagogique et suivi de satisfaction – Institut français (Paris)
- Formatrice : Futurs maitres artisans autour des questions de transmission du geste professionnel et d'accompagnement d'apprentis dans leur projet – Afrika Tiss/HCR (Burkina-Faso)
- Chef de projet : formation d'une équipe enseignante à l'ingénierie pédagogique et à la conception de ressources pour diversifier les situations d'enseignement apprentissage Ambassade de France (Bénin)

Charlotte Maignan

*Formatrice Santé et Bien-être au travail.
Sophrologue depuis 2008.*



Parallèlement à mes études de commerce international et une première vie professionnelle en tant que manager opérationnel dans l'industrie du cinéma, je m'intéresse depuis 20 ans à différentes techniques de bien-être et de développement personnel.

Déterminée à placer l'humain au cœur de mon travail, je deviens praticienne certifiée en sophrologie et thérapeute en relation d'aide, et consulte à Paris. Je me forme également au métier de formateur et à la prévention des risques psychosociaux.

Devenue consultante formatrice spécialisée dans la gestion du stress et la question du bien-être au travail, je conçois et j'anime depuis 2008 des formations et conférences en efficacité professionnelle, développement personnel, management et santé au travail auprès d'entreprises privées et publiques.

Je m'appuie sur mes 15 ans d'expériences en entreprise et sur des méthodes et outils provenant de la sophrologie, du coaching, de la psychologie scientifique, des neurosciences, de l'analyse transactionnelle et de la communication non-violente pour trouver rapidement avec l'apprenant des solutions concrètes et opérationnelles afin de préserver son équilibre physique, mental et émotionnel, optimiser ses ressources, améliorer ses relations et vivre plus sereinement son rapport au travail, de manière autonome. Je développe l'activité Santé et bien-être au travail du Champ des possibles depuis 2012.

Formation

- Praticien Sophrologue et Thérapeute en Relation d'Aide (Cenatho)
- Spécialisation Sophrologie et Monde du Travail (CEAS)
- Animer, gérer et évaluer une séquence pédagogique (CNAM)
- Développer les pratiques de prévention des risques psychosociaux en entreprise (CRAMIF)
- Cycle Supérieur de Gestion, option Affaires Internationales (EBS)

Parcours

- Depuis 2012 : Consultante Formatrice Santé et bien-être au travail au Champ des possibles
- Sophrologue depuis 2008
- 1998 – 2009 : Manager opérationnel dans le secteur du cinéma
- Membre de la Chambre Syndicale de Sophrologie
- Pratique du yoga, la sophrologie et de la méditation depuis 15 ans

Missions

Formations conférences, ateliers :

- Gestion du stress, prévention des risques psychosociaux, faire du bien-être au travail un levier de management, santé et bien-être au travail, travail en horaires décalés, troubles du sommeil, hygiène de vie, vigilance au travail, outils de libération émotionnelle, intelligence émotionnelle, communication non violente, affirmation de soi...
- Formations de cadres et travailleurs sociaux, fonctionnaires : accueil d'un public en crise, agressivité et violence, accueil de l'assuré invalide, accompagnement des personnes en deuil/rupture, prévenir le stress professionnel
- Ateliers de sophrologie adaptée au monde du travail: Relaxation et conscience du corps pour formations à la direction d'acteurs (AFDAS), préparation aux examens pour le Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS) et le Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social (DEASS), ateliers sophrologie (CRAMIF), ateliers micro-sieste (SNCF)
- Coaching individuel en gestion du stress (Comundi)

Références :

- Institutions : CRAMIF (Caisse Régionale d'Assurance Maladie IDF), CARSAT, MGEN (Mutuelle Générale de l'Education Nationale), Directions Départementales des Territoires (DDT), Directions Interdépartementales des Routes (DIR), Conseil Général 94, CAF (Caisse d'Allocations Familiales), AFDAS, Préfecture de PACA, Foyer pour l'enfance Melingue, Centre maternel Ledru Rollin, DREAL et DDTM Bordeaux, Fondation la Vie au Grand Air, CHI Les Meulans, Hôpital les Forcilles, Hôpital Val de Grâce, ENSM Nantes, Groupe la Poste
- Entreprises ; LVMH, SNCF, MACIF, Extia, Groupe IGS, Agnès b, Audioptic, De Lage Landen, Dukan, Groupe Next Radio TV (BFM & RMC), Coloplast. DataDog, Taddeus Ropac

Hugues Benhamou

Coach en entreprise.

Poste de direction depuis 2000.



Mon parcours a démarré par des études de Géologie, qui m'ont passionné à la fois pour les sujets étudiés, et par l'alternance nourrie entre le travail d'observation sur le terrain, la théorie et l'analyse en laboratoire. Au cours de ces années, j'ai également enseigné en cours du soir et à l'université. Ce qui me tenait le plus à cœur était alors de repérer où en étaient les personnes à qui j'enseignais, et comment je pouvais les aider à comprendre les sujets étudiés par leur chemin singulier.

Après ces études, j'ai rejoint un groupe de communication, et je me suis ensuite spécialisé dans la communication digitale, et plus spécifiquement dans la publicité digitale. Au fur et à mesure, cela m'a amené à manager de nombreuses équipes, de taille croissante. En particulier, j'ai eu à manager des équipes composées pour une part importante de la génération Y.

Nous vivons désormais tous dans ces environnements numériques, et pour certains les subissons. Dans le cadre des coachings individuels que je propose, je travaille donc plus particulièrement sur le travail et la collaboration à l'heure de l'accélération digitale, qui inclut l'évolution de notre rapport au temps.

Comme je l'ai fait auparavant, je nourris ma pratique de l'observation, de la pratique, de la théorie, en faisant toujours en sorte de comprendre où sont les personnes que j'accompagne, où ils souhaitent aller, afin de les aider à trouver le chemin qui leur convient, et qui est en même temps le plus "écologique".

En parallèle du coaching individuel, je propose des sessions de coaching d'équipe en montagne. Très intéressé par les dynamiques de groupe, j'expérimente en tant que coach que la montagne fournit un terrain de jeu propice à mettre au travail ce qui se joue dans un groupe, afin que le groupe trouve par lui-même de nouveaux modes de fonctionnement.

Je rejoins le Champ des possibles en 2016 pour développer l'activité de coaching individuel et collectif.

Formation

- DU Executive Coaching à l'Université de Cergy Pontoise
- Diplôme de Management spécialisé en transformation numérique des entreprises à l'Essec
- Master en Sciences de la Terre à l'UPMC
- 10 ans de psychanalyse

Parcours

- Coach en entreprise au Champ des possibles
- 2015-2016 : Talent Manager - GroupM France
- 2012-2015 : Directeur des opérations digitales GroupM France
- 2008-2012 : Directeur éditorial - Pratique.fr
- 2000-2008 : Directeur de clientèle puis Directeur du département Display Digital - Aegis Media / Dentsu

Missions

Formations :

- Workshop sur les pratiques collaboratives à l'heure de l'accélération digitale.
- Formations au management

Interventions & réalisations :

- Création et management d'un département de 12 personnes au sein de l'entreprise Isobar / Groupe Dentsu (2005/2008)
- Création et management d'une équipe de 30 rédacteurs pour le groupe Pratique (2008/2012)
- Management d'une équipe de 30 personnes au sein de GroupM France (2012)
- Management d'une équipe de 90 personnes (équipes opérationnelles digitales) au sein de GroupM France (2012-2015)
- Accompagnement et gestion des talents pour GroupM France (2015-2016)
- Interventions auprès d'étudiants en école de communication

Coaching :

- Coaching individuel de managers
- Coaching d'équipe en montagne

Juliette Roudet

Comédienne formatrice, spécialiste de théâtre d'improvisation.



Après une enfance passée à la campagne, j'entre à 14 ans au Conservatoire Supérieur de Danse de Paris. Sortie premier prix du Conservatoire, j'intègre le CNDC-Centre National de Danse Contemporaine d'Angers. À 19 ans, je cofonde la compagnie Fata Morgana et crée le spectacle « Les mains moites » autour de l'œuvre de Samuel Beckett. Ma rencontre avec Jacques Weber me pousse à suivre des cours de théâtre et à passer le concours du Conservatoire : je suis admise au CNSAD-Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique de Paris. Sortie du Conservatoire en 2007, je ne cesse de suivre et dérouler le fil de ma recherche artistique transdisciplinaire : je travaille avec des metteurs en scène, des chorégraphes, des musiciens, des compositeurs, des plasticiens, artistes convaincus que la rencontre entre nos arts rend plus puissantes et plus exigeantes nos propositions.

Au théâtre, j'ai joué sous la direction de Jean Bellorini, David Bobée, Laurent Laffargue, Lisa Wurmser, Pierre Ascaride, Vicente Pradal, Daniel Benoin. J'ai dansé dans les Compagnies de Caroline Marcadé et Pierre Rigal, le travail de ce dernier s'articulant autour de la rencontre entre situations théâtrales-danse-musique. Au cinéma et à la télévision, j'ai tourné dans les films d'Alain Tasma, Gérard Mordillat, Pascal Chaumeil, Alexandre Laurent, Julien Despaux, Simon Astier, Jeanne Biras, Philippe Monnier, Manuel Flèche, et dans la saison 3 de la série « Engrenages ».

En 2013, je crée le spectacle CRUSH au théâtre Jean Vilar de Suresnes sur le thème de la souffrance au travail. En 2016, je deviens l'héroïne de la série télévisée « Profilage » dans le rôle d'une psycho-criminologue déséquilibrée et rebelle. En tant que professeur de danse théâtre au Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique de Paris, je me passionne pour la transmission à de jeunes artistes et nous explorons ensemble le travail d'improvisation à partir de situations physiques, de situations dramatiques, de courts dialogues et même de situations de la vie courante.

Je rejoins le Champ des possibles en 2017 afin d'amener le théâtre d'improvisation dans des institutions en demande d'élaboration de questions de travail via le corps et la mise en jeu, en coopération avec des psychosociologues.

Formation

- 2003-2006 : Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique de Paris – CNSAD.
- 1999-2002 : Centre National de Danse Contemporaine d'Angers – CNDC L'Esquisse
- 1996-1999 : Conservatoire Supérieur de Danse de Paris
CNR de Paris – Médaille d'Or danse contemporaine

Parcours

- Depuis 2017 formatrice au Champ des possibles, développement de l'activité Théâtrale et théâtre forum en lien avec le travail
- 2017 : Co-créatrice et interprète du « Lac des Cygnes », Philharmonie de Paris - Orchestre de Paris.
- Écriture et réalisation du film « Tonton »
- 2013-17 : Interprète de la Compagnie Pierre RIGAL
- Depuis 2016 : Professeur de danse-théâtre au Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique de Paris
- 2015-16 : Création d' « Alice et merveilles »,
- 2013 : Création et interprétation du spectacle « CRUSH » sur le thème du monde du travail et du Burn-out...
- Parcours transdisciplinaire mêlant théâtre, danse et musique

Types d'interventions

- Différents types de publics : aidants, salariés, adolescents, citoyens..
- Utilisation du théâtre, des codes de l'improvisation, du théâtre-forum pour intervenir dans des missions diverses : débat, formation, confrontation à des « situations problème »...
- Transformation d'un conflit, d'une difficulté, d'une situation de crise du réel en situation théâtrale et accompagnement du processus de transformation de la situation initiale.
- Engagement du corps (par le langage gestuel) et de la parole (par l'improvisation théâtrale guidée) pour débattre, résoudre, confronter des situations de crise liées au monde du travail.
- Thématiques diverses: souffrance au travail, gestion de situations de crise (individuelles et/ou collectives), violence et conflit, dire sa difficulté, se faire entendre, accepter l'autre et sa différence...
- Thème d'atelier composé « sur-mesure » en lien avec les situations et problématiques proposées par les participants.

Isabelle Astruc

*Rédactrice publicitaire,
psychanalyste et formatrice sur des
questions d'écriture au travail.*



Mon parcours ? Une vie de rédactrice publicitaire travaillée par la dimension fantasmatique de notre inconscient collectif sociétal, mâtinée très tôt de psychanalyse : en tant qu'analysante d'abord, et depuis 7 ans en tant que psychanalyste après un Master 2 à l'université Paris 7 Denis-Diderot.

Je suis depuis toujours préoccupée par le langage, la langue, celle que l'on parle et celle qui nous dit, mieux que nous-mêmes.

Ma double pratique de psychanalyste depuis 7 ans et de rédactrice au service de grandes marques de cosmétiques me pousse depuis quelques années vers un lieu transitionnel avec le Champ des possibles : l'exploration, en petit groupe, d'une écriture en travail et au travail, en soutien des professionnels et des équipes pour penser et partager à travers des écrits singuliers mais aussi des lectures les questions professionnelles et institutionnelles de chacun.

Parcours

- Formatrice au Champ des possibles, développement de l'activité d'écriture au travail
- Depuis 2010 : double activité professionnelle : Psychanalyste et Conceptrice-rédactrice en agence dans le groupe Havas
- 2010-2004 : Cours universitaire de Psychologie-Clinique et acquis du Master 2 de Psychanalyse à Diderot, Paris VII.
- 2003-2002 : Recherche auprès d'un coach d'une nouvelle orientation professionnelle. Écriture d'une pièce de théâtre, « Mademoiselle Ada ».
- 1984-2001 : Conceptrice-Rédactrice puis Directrice de Création (films, affichage, radio) en publicité dans les agences suivantes : Créateurs Conseils, Dassas Jaglin, Impact, Atelier Bélier, Bélier Rive Gauche, Le Bélier, FCA !, DDB Needham Worldwide et Select International.

Diplômes acquis

Côté lettres :

- 1978 : Hypokhâgne au Lycée Paul Valéry, Paris 12
- 1979 : Khâgne au lycée Lakanal, Sceaux
- 1980 : Licence Lettres Modernes à Paris IV Sorbonne.
- 1981 : Maîtrise de grammaire, Paris IV Sorbonne. Mémoire « Parlures, Énonciations et Conversation dans Belle du Seigneur ».

Côté psychanalyse :

- 2003-2004 : Deug 1 Psychopathologie et Psychologie Clinique à Paris X Nanterre
- 2004-2005 : Deug 2
- 2005-2006 : Licence de Psychologie Clinique. Mention : Bien
- 2006-2007 : Première moitié du Master 1 de Psychologie clinique. Séminaire du Professeur Olivier Douville. Mémoire « Le Corps de l'Écrivain ». Note : 14/20
- 2007-2008 : Deuxième moitié du Master 1 de Psychologie clinique et admission en Master 2.
- 2009-2010 : Master 2R à Paris VII, Diderot. Spécialité « Psychanalyse et Champ Social » sous la direction du Professeur Paul-Laurent Assoun. Mémoire sur l'insulte. Note : 17/20. Admise en doctorat.

Membre auditrice libre de la société de psychanalyse freudienne (spf)

Suivi de deux séminaires par mois.

Auditrice libre des deux séminaires annuels de l'association psychanalytique de france (apf)

Veronique Masurel

Peintre et formatrice, spécialiste de l'exploration graphique du monde du travail.



Je commence par étudier l'histoire des pensées et des religions (en licence) puis je décide de passer le diplôme de l'école des Beaux-Arts de Paris pour réaliser une autre passion : celle du dessin et de la peinture que je pratique depuis l'enfance. Parallèlement je deviens formatrice via l'organisation de cycles de conférences et de cours de peinture à des comités d'entreprise et dans des centres de loisirs de la banlieue Nord de Paris. Je touche un public qui n'est pas initié à l'art pour lequel j'adapte une forme de pédagogie non basée sur la performance technique mais sur une découverte de soi et sur le développement d'une forme d'expression singulière.

Professeur de dessin et de peinture dans les Ateliers Beaux-Arts de Paris depuis 1984, mon public est composé d'adultes de tous horizons pour lequel je confirme une pédagogie fondée sur la singularité individuelle mais qui se nourrit d'une attention, d'une confrontation et d'une critique bienveillante sur le travail des membres de l'atelier, pour provoquer émulation et synergie. Depuis plus de 25 ans, mon désir de transmettre mon amour de l'art et de l'histoire, m'ont poussée à organiser des cycles de conférences et des cours de dessin devant les œuvres du musée du Louvre : véritable expérience du regard, d'une approche par les sens avant toute conceptualisation. Je poursuis cette recherche en organisant des stages d'un weekend tous les mois dans mon atelier personnel sur le thème "copier - créer".

Je pratique mon travail d'artiste simultanément; un même sujet me poursuit depuis de nombreuses années, celui d'une expression de la Nature. Tantôt abstraite, tantôt plus proche du réel, j'essaye constamment de réinventer de nouvelles formes de langage, par l'utilisation de nouveaux matériaux, en changeant de techniques. Et je travaille sous forme de cycles et de séries qui se clôturent par des expositions qui en sont les scansions: des moments de mise à distance, de pose.

Après une longue psychanalyse, j'ai découvert depuis quelques années la pratique du yoga, puis du Qi gong et de la méditation qui ont bouleversé le rapport à mon travail de peintre et d'enseignante. Je rejoins le champ des possibles afin d'amener ma pédagogie et ma pratique auprès d'entreprises, d'institutions et d'associations en demande d'explorer leurs questions de travail via l'observation et la peinture, en coopération avec des psychosociologues.

Formation

- Licence d'histoire
- DNSAP Ecole nationale supérieure des Beaux-Arts de Paris

Parcours

- Formatrice au Champ des possibles, développement de l'activité de l'exploration graphique du monde du travail
- Peintre depuis 1984
- Enseignement de la peinture depuis 1985 (Ateliers des Beaux-Arts de la ville de Paris)
- Interventions en entreprise autour du geste de peindre, et de l'histoire de l'art

Missions

Activité artistique :

- Expositions personnelles : 2017 " die Brucke " la Madeleine Lille, 2015 galerie Frederic Moisan Paris, 2011 galerie Frederic Moisan Paris, 2008 galerie Frederic Moisan Paris, 2005 galerie Catherine et André Hug Paris, 2004 galerie "premier étage " Grimaud, 2003 galerie Patrick Veret Arras, 1984 " maisons romanes " Tournai Belgique
- Expositions collectives : salon de Montrouge, Réalités Nouvelles Paris, Lille Art Fair, galerie Pierre Berge Bruxelles au profit de "l'accueil" ..

Enseignement :

- Enseignement dans les ateliers des Beaux-Arts de la ville de Paris depuis 1985

Missions :

- Création d'ateliers d'arts plastiques et organisation de conférences d'initiation à l'histoire de l'art au sein de nombreuses entreprises
- Création d'un cycle d'initiation à l'histoire de la peinture pour des ouvriers en cours de reconversion
- Nombreuses interventions dans des formations d'aide à la reconversion professionnelle ,
- Accompagnement à la préparation à la retraite
- Participation à un coaching de groupe pour des DRH sur la gestion des conflits au sein de l'entreprise avec Happy Ressources Humaines

Sonia Sfaxi

Consultante psychosociologue et formatrice, spécialiste des risques psychosociaux.



Fille d'un couple franco-tunisien des années 70, je grandis entre la Vendée et la Tunisie jusqu'à mes 18 ans : ces premières expériences de vie dans des pays socialement, culturellement et religieusement différents, ont aiguisé mon désir de construire un commun à côté des différences. Parallèlement à mes études universitaires de maîtrise en psychologie sociale, je représente les étudiants au Conseil des Etudes et de Vie Universitaire (CEVU) de l'université de Belle-Beille à Angers puis au CA de l'université de Toulouse Le Mirail et j'intègre la commission exécutive fondatrice de la Confédération Etudiante en 2003. Là, je dynamise 6 équipes de terrains de 8 à 10 étudiants âgés de 18 à 25 ans en 6 mois. Je conseille leurs responsables en gestion d'équipe et de conflits, ainsi qu'en élaboration de stratégie de développement.

En 2011, j'intègre l'ex institut de formation de la CFDT, IRIS, en tant que formatrice conseils. Là, je monte une intervention sur le conflit socio-cognitif et je définis une coordination pédagogique pour accompagner une trentaine de formateurs et experts juridiques afin de leur faire produire 4 modules de formation par an. Je conçois une formation sur les accidents du travail et maladies professionnelles en favorisant la pédagogie active. Enfin, je mets en place un dispositif tutoral pour 30 formateurs. A la suite de ces années d'expériences dans des organisations humaines complexes, je passe le MASTER 2 « Analyse du travail et développement des compétences » (ATDC) du CNAM de Paris.

En 2015, je deviens consultante formatrice indépendante : je conçois et j'anime des formations à destination de membres de Délégation Unique du Personnel (DUP), du CHSCT, de représentants du personnel en CE ou de Délégués du Personnel dans différents secteurs tels que le médico-social, la métallurgie ou la Fonction Publique Territoriale. J'interviens également sur des thématiques telles que les RPS, la reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles, la co-animation, les rapports sociaux, le dialogue social... Dans mes interventions, je privilégie la compréhension du travail d'un point de vue psychosociologique. De même, je propose au commanditaire de prendre le temps d'explicitier sa demande, son ou ses origine(s), son histoire et d'identifier ceux qui sont porteurs de cette demande, des arrières plans institutionnels et relationnels. Je rejoins l'équipe du Champ des possibles en 2017 pour développer l'activité conseil et formation sur les risques psychosociaux.

Formation

- MASTER 2 « Analyse du travail et développement des compétences » (CNAM)
- Licence de psychologie social, du travail et de organisations (Toulouse Le Mirail)
- Formation d'ingénierie pédagogique (IRIS)

Parcours

- Consultante psychosociologue au champ des possibles
- 2013-2014: Consultante psychosociologue chez Veolia Eau
- 2011-2012: Formatrice conseils chez IRIS
- 2005-2011: Responsable pédagogique chez Interco

Missions

Conceptions et animations de formation :

- Modules « Risques Psychosociaux » à destination des membres de CHSCT dans la Fonction Publique Territoriale et dans le secteur sanitaire et médico social, des délégués du personnel dans le secteur sanitaire et médico social, de Comité d'Entreprise dans le secteur sanitaire et médico social, de CHSCT dans la Fonction Publique Territoriale, ainsi que dans le secteur sanitaire et social
- Modules « Conflit socio-cognitif » et « Maladies Professionnelles et Accident du Travail »
- CAP et CTP dans le Fonction Publique Territoriale et dans la Fonction Publique d'Etat (Ministères de l'intérieur, de la justice et des affaires étrangères)

Interventions :

- Veolia Eau et La SADE: Elaboration d'un état des lieux mis en place dans le cadre de la politique de recrutement par l'alternance du groupe
- Interco: Accompagnement de l'organisation dans la construction d'un réseau d'experts sur les Risques Psychosociaux; Recrutement de 37 animateurs de formation pour adultes en 4 ans; Définition de partenariat avec l'institut de formation de Bretagne (IFREB) et deux fédérations professionnelles, l'une du secteur tertiaire, l'autre du secteur sanitaire et médico social.
- IRIS: Audit du dispositif de formation de trésoriers d'organisations à but non lucratif; Définition et mise en place dispositif de tutorat de 60 formateurs; Accompagnement pédagogique de formateurs chargés de la conception de formations à destination de Conseillers Prud'hommaux

Analyse des pratiques : d'équipes syndicales (ICFDT), de co-animation (CFDT-Interco), en groupe interprofessionnel (consultants, chargés de mission, cadres, travailleurs sociaux, analyseurs des pratiques...)





Siège social

28 rue d'Enghien 75010 Paris

SIRET : 751 749 714 00026

CODE NAF : 7022Z

Organisme de formation enregistré sous le numéro 11 75 48576 75
auprès de préfet de région d'Ile-de-France

www.lechampdespossibles.net

Contact et réclamations

Agnès Santourian

agnes.santourian@gmail.com

06 99 35 73 62

Bruno Royer

brunoroyer73@yahoo.com

06 52 63 83 60

Contact Antilles Guyane

Marie-Line Surpin

marie-line.surpin@live.fr

06 79 45 04 04

*Le catalogue de formation et les formations décrites sont propriété du Champ des possibles et les dessins et peintures sont propriété d'Agnès Santourian.
Le graphisme est réalisé par Maja Bialon (www.majab.com).*

