

Version de
référence
catalogue



Programme / Fiche pédagogique
« Manager situationnel – 01. Fondamentaux »

Fiche programme élaborée en novembre 2022 et modifiée en août 2023

Version 1.01

Découverte par l'immersion

Reezom® - Marque de la société SD Consulting S.A.S. au capital de 10.000 € - immatriculée au 521 709 451 RCS Chambéry
n° SIRET : 521.709.451.00012 - Code APE : 7022Z - n° TVA intracommunautaire: FR 945.217.094.51

Siège social : Rue du Faubourg - 73 240 Saint-Genix-les-Villages- France - +33 (4) 86 15 44 36
Établissement secondaire : 1505 Allée Val Guiers, ZA Val Guiers, 73330 Belmont-Tramonet - France - +33 (4) 86 15 44 37

Centre de formation « Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 84730264373 auprès du préfet de région Auvergne-Rhône-Alpes. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat »

Table des matières

1. ENJEUX ET DESCRIPTION	3
2. BÉNÉFICES VISÉS & RÉPONSE AUX BESOINS.....	3
3. PUBLIC VISÉ	3
4. PRÉREQUIS.....	3
5. OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	4
5.1. OBJECTIFS.....	4
5.2. COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES ET CAPACITÉS	4
6. DURÉE ET MODALITÉS D'ORGANISATION	5
7. LIEUX	5
8. ACCESSIBILITÉ	6
8.1. ACCESSIBILITÉ PÉDAGOGIQUE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	6
8.2. ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE À NOS LOCAUX POUR PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	6
9. DÉLAIS D'ACCÈS	6
10. TARIFS.....	7
10.1. RENDRE ACCESSIBLE AU PLUS GRAND NOMBRE EN CONTRIBUANT À NOTRE R&D.....	7
10.2. MODALITÉS ADMINISTRATIVES.....	7
10.3. FORMATION « INTER ».....	7
10.4. FORMATION « INTRA ».....	8
10.5. FORMATION MIXTE « INTRA / INTER »	8
11. DÉROULÉ / CONTENU DE LA FORMATION.....	9
12. MOYENS D'ENCADREMENT.....	13
12.1. NOS INTERVENANTS	13
13. MÉTHODES UTILISÉES.....	14
13.1. DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE	14
13.2. MATÉRIELS PÉDAGOGIQUES.....	15
14. MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION.....	16
14.1. ÉVALUATION EN FIN DE FORMATION	16
14.2. SUIVI ADMINISTRATIF	17
14.3. ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE LA FORMATION	17
15. CONTACTS.....	17
16. EVALUATION DE POSITIONNEMENT	18
16.1. POINTS CLÉS ISSUS DE L'ENTRETIEN DE POSITIONNEMENT	18
16.2. CONCLUSIONS ET IMPACT SUR LE PROGRAMME DE LA JOURNÉE DE FORMATION.....	19

1. Enjeux et description

« Manager situationnel – 01. Fondamentaux

Dans un monde devenu complexe et incertain, nos organisations ont besoin d'agilité, d'agir sur les leviers de la performance globale et de développer leur capacité de résilience. Elles doivent pour cela, devenir apprenantes, prendre des décisions l'incertitude grâce à l'intelligence collective et développer des relations de qualité durable, car aujourd'hui, c'est l'humain qui fait la différence.

Dans ce contexte, vous souhaitez développer les compétences managériales de vos collaborateurs afin qu'ils puissent vivre plus sereinement leur fonction d'encadrement et d'animation. Vous souhaitez aussi leur permettre d'acquérir les repères théoriques et posturaux et leur proposer un parcours de développement de compétences managériales en cohérence avec les spécificités de leur fonction actuelles et du niveau d'autonomie auquel vous souhaitez qu'elles puissent parvenir ces prochaines années.

Cette formation est une première étape d'un parcours de professionnalisation du manager situationnel, celui qui sait adapter son style de management en fonction du contexte, des objectifs à atteindre et du profil de ses collaborateurs. Les managers en début de carrière tout comme ceux expérimentés qui souhaitent revoir les fondamentaux et se projeter dans une nouvelle dynamique managériale ressortiront avec de nouveaux repères solides leur permettant de gagner en conscience et en sérénité.

2. Bénéfices visés & réponse aux besoins

- Adapter sa posture et ses pratiques managériales selon la nature d'une situation et/ou le profil de ses interlocuteurs
- Gagner en efficacité dans le travail collectif
- Prévenir les risques de tensions relationnelles
- Gagner en sérénité dans l'incertitude et la complexité
- Mettre des mots ou des concepts pour éclairer des pratiques managériales de terrain
- Consolider sa confiance en soi dans sa relation aux autres
- Développer ses compétences managériales
- Comprendre et agir sur les leviers de la motivation des équipes

3. Public Visé

Cette formation s'adresse à toute personne qui est ou va être en responsabilité de fonctions managériales de proximité au sein d'une organisation ou d'un projet.

4. Prérequis

Sans prérequis, Il est cependant conseillé d'avoir une première expérience en tant que stagiaire ou collaborateur au sein d'une organisation publique ou privée.

Évaluation de positionnement, des connaissances et compétences préexistantes à l'entrée de la formation

En amont de la journée de formation une évaluation du niveau d'entrée sera réalisée par questionnaire en ligne.

Selon la situation, notre formateur pourra :

- Donner toute explication permettant à l'apprenant d'engager cette formation avec sérénité
- Ajuster la proposition pédagogique tout en veillant à la cohérence d'ensemble et le respect des objectifs convenus avec le commanditaire.
- Réorienter l'apprenant vers une formation plus en adéquation avec son niveau d'entrée et ses besoins et attentes formulés.

5. Objectifs pédagogiques

5.1. Objectifs

Durant la formation les apprenants apprendront à :

- Se positionner dans leur rôle de manager de proximité au sein de leur organisation
- Identifier les pratiques managériales adaptées aux différentes situations de travail
- Apprécier les besoins des autres dans la collaboration quotidienne
- Faciliter la collaboration et l'apprenance collective dans le cadre de réunions de travail

5.2. Compétences développées et capacités

À l'issue de la formation, les apprenants auront la capacité de :

- Lister les compétences clés du manager de proximité dans le contexte de sa fonction occupée
- Mettre en œuvre une démarche permettant de clarifier ses propres rôles, responsabilités, prérogatives et objectifs
- Formuler les caractéristiques principales du mode processus et du mode projet
- Repérer les principales caractéristiques des différents styles de management
- Reformuler les postures managériales adaptées en fonction du profil de l'interlocuteur
- Reformuler les postures managériales adaptées en fonction de la nature de la situation (simple, compliqué, complexe)
- Reformuler les fondations théoriques de la motivation selon Maslow et Herzberg et les précautions relatives à l'usage de ces référentiels en situation de travail
- Créer un processus d'inclusion favorable à la mise en dynamique d'un groupe
- Mettre en œuvre des techniques favorisant l'écoute active et la réduction de l'ambiguïté dans la communication verbale avec ses interlocuteurs.
- Exprimer les bonnes pratiques de la collaboration interpersonnelle et collective relatives au processus de co-développement managérial.

6. Durée et modalités d'organisation

Processus pédagogique et durées associées	Deux journées de 7h de formation en collectif					
Horaires	09h00 à 12h00 puis 13h30 à 17h30 – Pourraient varier selon contraintes logistiques du formateur et/ou des apprenants.					
Organisation	Présentiel	14 h	Distanciel	Sur demande	e-learning	.
Constitution du groupe	Intra	X	Inter	X		
Taille du groupe	En inter, entre 7 et 16 personnes au maximum par session avec une préférence pour des groupes de 12 personnes. En intra, entre 3 à 8 personnes pour garantir l'efficacité pédagogique tout en permettant de nombreux échanges entre ces personnes travaillant au sein d'une même organisation.					
Objet de l'accompagnement pédagogique individuel AMONT si prévu	Préparation individuelle d'une étude de cas guidée par notre intervenant. Prévoir environ 1 heure de travail individuel pour renseigner un document support d'aide au cadrage d'une problématique managériale qui sera explorée en groupe au cours de la 2ème journée.					
Objet de l'accompagnement pédagogique individuel AVAL si prévu	Optionnel. Peut-être mis en place à la demande pour accompagner l'ancrage des connaissances acquises et compétences développées en situation de travail (AFEST)					

7. Lieux

Les formations en « Inter-entreprises » sont de préférence organisées au région Rhône-Alpes (à proximité de Lyon, Chambéry, Annecy, Grenoble notamment). Se référer aux prochaines sessions proposées sur notre site www.reezom.eu pour plus d'informations.

Les temps pédagogiques organisés en présentiels pourront se dérouler indifféremment :

- Dans un lieu favorisant la connexion avec la nature : La Maison du Lac à Aiguebelette.
- Au sein de notre centre de Formation : Immeuble Panalpes 1505 Allée Val Guiers, ZA Val Guiers, 73330 Belmont-Tramonet
- Au sein des locaux de notre partenaire, le Hub des Alpes Business Corner, 37E avenue des Massettes, 73190 Challes-les-Eaux
- Dans vos locaux équipés selon § 13.2
- Dans tout autre local équipé selon § 13.2 et adaptés à la réalisation de cette action de formation
- Formation en distanciel possible sur demande.

8. Accessibilité

8.1. Accessibilité pédagogique pour les personnes en situation de handicap

Cette formation accessible aux personnes en situation de handicap. Le cas échéant, merci de nous contacter pour étudier la faisabilité d'un aménagement selon les spécificités du handicap.

8.2. Accessibilité physique à nos locaux pour personnes en situation de handicap

Nos salles de formation au sein de notre centre de formation « Panalpes » et chez notre partenaire, le « Hub des Alpes », sont accessibles aux personnes en situation de handicap moteur (accès plat depuis le parking, passages de portes et ascenseur normalisés et sans aucune marche à franchir).

Pour toute situation de handicap merci de nous contacter pour envisager la faisabilité d'un aménagement complémentaire selon les spécificités du handicap.

9. Délais d'accès

- De préférence, au moins 14 jours avant le début de la formation.
- Un délai incompressible d'une semaine après signature de la convention de formation est requis pour l'évaluation du niveau des apprenants à l'entrée de la formation.,
- En cas de co-financement par un tiers (OPCO, FAF, FNE, AIF...), prévoir un délai minimum de 1 mois avant le début de la formation.,
- Pour des formations Intra à organiser ensemble : De préférence 3 mois avant la date de début de formation souhaitée. Possible d'organiser une formation intra sous 1 mois selon conditions.

10. Tarifs

10.1. Rendre accessible au plus grand nombre en contribuant à notre R&D

Nous faisons le choix de proposer une tarification qui à la fois rémunère nos intervenants à la hauteur de l'expertise engrangée au cours de nombreuses années de R&D et de pratique terrain et permet l'accessibilité de cette formation au plus grand nombre.

À cet effet, nous proposons des tarifs dégressifs selon la nature des bénéficiaires de cette action de formation. Nous tenons compte de la capacité présumée à financer cette action et intégrons d'autres critères issus de notre démarche de Responsabilité Sociétale.

10.2. Modalités administratives

- Délai de rétractation de 14 jours
- Règlement : 30% du montant total à la commande, 70% à l'issue de la formation

10.3. Formation « Inter »

Montant pédagogique forfaitaire pour une personne (incluant 2 collations et un déjeuner par journée de formation en présentiel).	
Salarié de société de plus de 100 salariés	1.600 € HT
Salarié de société d'organisations internationales	1.600 € HT
Salarié de société de plus de 10 salariés et de moins de 100 salariés	1.400 € HT
Agent de collectivité publique	1.400 € HT
Salarié de société à mission (loi PACTE)	1.300 € HT
Indépendants et TPE – Parcours de reconversion professionnelle*	1.200 € HT
Membres d'ONG et associations d'utilité publiques (UP)	1.200 € HT

- Ces tarifs incluent un forfait journalier de réception incluant l'accès à une salle de formation équipée, accessible PMR, 2 collations et un déjeuner par journées de formation en présentiel.
- Pour les journées formations prévues en présentiel et réalisées en distanciel, déduire un montant de 60€ par journée de formation.
- La dégressivité des tarifs est rendue possible grâce à notre contribution financière dans le cadre de notre démarche RSE.

*) Tarif applicable pour les parcours de reconversion professionnelle qui ne bénéficient pas de financements tiers. Le tarif applicable aux parcours de reconversion professionnelle accompagnés est celui indiqué pour une société de plus de 100 salariés.





10.4. Formation « Intra »

Montant pédagogique forfaitaire pour un groupe maximum de 8 personnes	
Société de plus de 100 salariés	4.800 € HT
Organisations internationales	4.800 € HT
Société de plus de 10 salariés et de moins de 100 salariés	4.400 € HT
Collectivité publique	4.400 € HT
Société à mission (loi PACTE)	4.000 € HT
TPE et collectivité publiques de moins de 10 salariés	3.600 € HT
ONG et associations d'utilité publiques	3.600 € HT
Forfait de déplacement et d'hébergement de notre formateur	
Déplacement de nos formateurs dans vos locaux	Frais réels sur devis estimatif
Forfait journalier de réception incluant une salle de formation équipée, accessible PMR, 2 collations et un déjeuner pour 3 personnes	
Au sein de nos locaux	200€ + 60€ par personne
Prestation sur mesure en dehors de nos locaux	Prise en charge directement par vos soins

10.5. Formation mixte « Intra / Inter »





Dans le cas où plus de 3 apprenants qui intègrent un groupe « Inter » appartiennent à la même organisation, nous effectuons une remise commerciale de 10% sur les tarifs « Inter ».

11. Déroulé / contenu de la formation

Manager situationnel – 01. Fondamentaux	
Première journée : « Moi, manager dans mon rôle au sein de l'organisation »	
Ouverture matin 09h00 à 09h30	Fondations de la journée <ul style="list-style-type: none"> • Présentation de la formation et de la séquence du jour • Présentation des modalités d'évaluation des connaissances et compétences • Construction du collectif (inclusion) • Signature des feuilles de présence
Module 1 09h30 à 11h45	Se positionner dans son rôle de manager de proximité <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les fondations des caractéristiques du management d'hier, d'aujourd'hui et de demain (?) • Comprendre les finalités de ses missions de manager dans son écosystème • Clarifier ses rôles, responsabilités, prérogatives et formuler un objectif SMART • Se positionner en tant que manager hiérarchique et manager fonctionnel • Connaître les principales particularités du mode processus et du mode projet
	En présentiel : Apport de connaissances, partage d'expérience collectif, travaux de groupe guidés
	Se positionner dans son rôle de manager de proximité
	<ul style="list-style-type: none"> • Lister les compétences clés du manager de proximité dans le contexte de sa fonction occupée • Mettre en œuvre une démarche permettant de clarifier ses propres rôles, responsabilités, prérogatives et objectifs • Formuler les caractéristiques principales du mode processus et du mode projet
	QCM en ligne
Évaluation des connaissances / compétences en fin de séquence	
Évaluations 11h45 à 12h00	Evaluation des connaissances du module 1
<i>Pause de 15 minutes intégrée à la demi-journée</i>	





Manager situationnel – 01. Fondamentaux

Première journée : « Moi, manager dans mon rôle au sein de l'organisation »

Ouverture après-midi 13h30 à 13h45	Fondations de la journée <ul style="list-style-type: none">• Synthèse du matin• Mise en perspective du programme de l'après-midi• Signature des feuilles de présence
Module 2 13h45 à 16h45	Identifier les pratiques managériales adaptées aux différentes situations de travail <ul style="list-style-type: none">• Appréhender l'existence de multiples profils de personnalité pour comprendre les dynamiques relationnelles avec les autres• Découvrir les grands styles de management et identifier les principales caractéristiques de son style de management de prédilection• Identifier les postures managériales adaptées au management de situations, simples, compliquées et complexes grâce au modèle Cynefin
	En présentiel : Apport de connaissances, partage d'expérience collectif, travaux individuels et de groupe guidés
	Identifier les pratiques managériales adaptées aux différentes situations de travail
	<ul style="list-style-type: none">• Repérer les principales caractéristiques des différents styles de management• Reformuler les postures managériales adaptées en fonction du profil de l'interlocuteur• Reformuler les postures managériales adaptées en fonction de la nature de la situation (simple, compliqué, complexe)
	QCM en ligne
Évaluation des connaissances / compétences en fin de séquence	
Évaluations 16h45 à 17h00	Evaluation des connaissances du module 2
<i>Pause de 15 minutes intégrée à la demi-journée</i>	
Clôture journée 17h00 à 17h30	Délusion de la journée <ul style="list-style-type: none">• Feed-back oral de satisfaction à chaud des apprenants, évaluation collective et prise en compte des demandes d'amélioration pour la 2^{ème} journée• Mise en perspective pour la 2^{ème} journée• Déclusion collective

Manager situationnel – 01. Fondamentaux


Deuxième journée : « Moi, manager dans ma relation aux autres »

Ouverture matin 09h00 à 09h30	Fondations de la journée <ul style="list-style-type: none">• Présentation de la séquence de formation• Rappel des modalités d'évaluation des connaissances et compétences• Construction du collectif (inclusion)• Signature des feuilles de présence
Module 3 09h30 à 11h45	Apprécier les besoins des autres dans la collaboration quotidienne <ul style="list-style-type: none">• Identifier les principaux leviers de la motivation• Connaître les 3 besoins fondamentaux des membres d'un groupe
	En présentiel : Apport de connaissances, partage d'expérience collectif.
	Comprendre les besoins des autres dans la collaboration quotidienne
	<ul style="list-style-type: none">• Reformuler les fondations théoriques de la motivation selon Maslow et Herzberg et les précautions relatives à l'usage de ces référentiels en situation de travail• Créer un processus d'inclusion favorable à la mise en dynamique d'un groupe
	QCM en ligne

Évaluation des connaissances / compétences en fin de séquence




Évaluations 11h45 à 12h00	Evaluation des connaissances du module 3
-------------------------------------	--

Pause de 15 minutes intégrée à la demi-journée

Ouverture après-midi 13h30 à 13h45	Fondations de la journée <ul style="list-style-type: none">• Synthèse du matin• Mise en perspective du programme de l'après-midi• Signature des feuilles de présence
Module 4 13h45 à 16h45	Faciliter la collaboration et l'apprenance collective <ul style="list-style-type: none">• Expérimenter l'écoute active et réduire l'ambiguïté dans une situation de communication• Animer une séquence de travail collective avec les processus délégués• Expérimenter une séquence d'apprenance collective avec un processus de co-développement managérial
	En présentiel : Apport de connaissances, partage d'expérience collectif, étude de cas, mise en pratique collective guidée

Manager situationnel – 01. Fondamentaux

Deuxième journée : « Moi, manager dans ma relation aux autres »

	Faciliter la collaboration et l'apprenance collective
	<ul style="list-style-type: none">• Utiliser des techniques favorisant l'écoute active et la réduction de l'ambiguïté dans la communication verbale avec ses interlocuteurs.• Exprimer les bonnes pratiques de la collaboration interpersonnelle et collective relatives au processus de co-développement managérial
	QCM en ligne

Évaluation des connaissances / compétences en fin de séquence

Évaluations 16h45 à 17h00	Evaluation des connaissances du module 4
<i>Pause de 15 minutes intégrée à la demi-journée</i>	

Évaluation des connaissances / compétences de fin de formation

Évaluation <i>Des connaissances et des compétences de fin de formation</i>	<p>L'évaluation des compétences acquises au cours de la formation se fait par le formateur lors de la mise en pratique collective guidée avec le processus de co-développement managérial (dont REX individuel et collectif).</p> <p>L'évaluation par le formateur est guidée par un référentiel d'évaluation multicritère pondéré.</p>
--	---

Évaluation de la satisfaction à chaud des apprenants

Évaluations 17h00 à 17h15	<ul style="list-style-type: none">• Questionnaire en ligne d'évaluation de la satisfaction des apprenants à chaud
Clôture journée 17h15 à 17h30	Déclusion de la journée / formation <ul style="list-style-type: none">• Déclusion collective

12. Moyens d'encadrement

12.1. Nos intervenants

Stéphane DURAND



Sur des sujets complexes, dans des environnements incertains, pour réussir de nouveaux défis, créer et développer les synergies, surtout les plus improbables !

Stéphane a créé la société Synergies & Développements en 2000 à partir de l'idée « simple » : faire travailler ensemble les acteurs et organisations dans le respect des différences et divergences, sur des sujets multi et transdisciplinaires à forts enjeux. Il accompagne depuis 22 ans des acteurs politiques, sociaux et économiques avec l'ambition de les aider à prendre du recul, considérer les faits

autrement et construire d'autres relations de travail, pour une conscience holistique, systémique et dynamique développant de la performance globale et durable.

Dès 1995, pionnier du management de l'intelligence collective, de la pensée complexe appliquée et en particulier de l'approche systémique, il met en œuvre ses connaissances et compétences au service des secteurs des Smart City/Mobility, de l'aménagement du territoire, des infrastructures de transports, de l'énergie, des politiques publiques...

Titulaire d'un Diplôme d'Etudes Supérieures des Techniques d'Organisation (DESTO) délivré par le CNAM en 2004, Stéphane conçoit et anime de nombreux parcours de professionnalisation en management des Hommes et de leurs projets depuis 2001 en formation initiale et formation professionnelle pour adultes.

Initiateur et Directeur du programme de recherche engagée « Revoluce » depuis avril 2020, Stéphane construit et anime pour S&D une équipe de recherche pluridisciplinaire impliquant notamment l'Université Paris Dauphine et le Résilience Institute au Maroc avec l'ambition de contribuer à la création de connaissances nouvelles visant à faciliter l'accélération des démarches de transformation culturelle des écosystèmes socio-économiques en lien avec les grands enjeux environnementaux et sociétaux du 21^e siècle.

- Stéphane œuvre au sein de : Synergies et Développements / Reezom
- Contacter Stéphane : pedagogie@reezom.eu

13. Méthodes utilisées

13.1. Démarche pédagogique

13.1.1. Adaptation pédagogique situationnelle

D'une manière générale et dans la mesure du possible, nous adaptons notre pédagogie en situation d'apprentissage au cours du processus.

Nous évaluons régulièrement l'efficacité de nos propositions pédagogiques et ajustons notre approche au regard des marges de manœuvre dont nous disposons.

13.1.2. Mobilisation de stratégies de mémorisation

Nous sommes à l'écoute de l'évolution des travaux de recherche dans le domaine des sciences cognitives et plus globalement, des neurosciences.

Nous mobilisons notamment différentes stratégies de mémorisation en adressant des registres complémentaires (par exemple cognition et émotionnel), en utilisant un panel d'astuces pédagogiques telles que l'exagération, les associations d'idées, la construction de cartes mentales, les couleurs, les images, la spatialisation et la mémoire corporelle, le jeu ou l'approche narrative par exemple.

13.1.3. Pédagogie par l'analyse de pratique

Avec les personnes disposant d'expérience du monde professionnel, nous abordons la formation principalement sous l'angle du partage d'expérience et de l'analyse de la pratique.

Dans le cas où les apprenants sont en début de leur carrière et ont de la difficulté à partager une expérience consistante en lien avec l'objet de la formation, nous nous basons à la fois sur des expériences extraprofessionnelles qui pourraient faire ressortir des expériences significatives (par exemple en tant que membre ou responsable d'une association) et l'expérience vécue par les autres personnes du groupe et le formateur.

13.1.4. Pédagogie par le jeu de rôles et mises en situation

Au cours de la formation, des mises en situations, cas pratiques et/ou des jeux de rôle seront développés.

13.1.5. Pédagogie par l'expérimentation et le retour d'expérience

Plus l'action de formation vise à développer des compétences s'inscrivant dans une enveloppe culturelle différente de celle qui structure le cadre de pensée de l'apprenant, plus nous faisons appel à la pédagogie expérientielle.

C'est-à-dire qu'avant d'aborder de nouveaux concepts ou théories qui ne seraient pas comprises pour ce qu'elles sont, mais qui interprétées de manière erronée dans un cadre de pensée inappropriée, nous faisons vivre une expérience aculturelle.

Par exemple, un apprenant qui a pour unique expérience, une évolution au sein d'organisations hiérarchiques, bureaucratiques et structurées en silos, ne parviendra pas à accéder au paradigme du management de l'intelligence collective sur la base d'explications conceptuelles. De même, des échanges autour de l'expérience de personnes ayant vécu des situations managériales d'intelligence collective n'auront que

très peu d'efficacité pédagogique. Pour imaginer, c'est comme si nous tentions d'expliquer à un Européen, des éléments de culture asiatique à l'opposé de la culture occidentale. Les explications seront reçues sans pouvoir être comprises de manière satisfaisante.

Nous renversons donc le processus pédagogique en déroulant les étapes suivantes :

- Faire vivre une séquence de travail sur un véritable sujet amené par l'un des apprenants.
- Mener un retour d'expérience qui interpelle individuellement les apprenants sur les niveaux des faits, des ressentis et des enseignements dans le cadre d'un partage collectif.
- Apporter des clés de lecture théorique et conceptuelle permettant de raccrocher l'expérience vécue à un corpus dont l'accès aurait été difficile, voire impossible préalablement.

Cette approche est immersive. C'est comme si nous emmenions l'apprenant européen en Asie vivre chez l'habitant et travailler pendant 1 mois puis qu'à partir de l'expérience vécue, nous abordions le référentiel culturel. C'est la seule approche connue à ce jour qui permette d'accéder à des apprentissages aculturels de niveaux élevés.

13.1.6. Alternance des modes pédagogiques

Lors de cette formation, nous aborderons les contenus de manière diversifiés.

- Apport de connaissances théoriques et conceptuelles : environ 30%
- Partage d'expérience et analyse de la pratique : environ 30%
- Expérimentations avec retour d'expérience multiniveaux : environ 40%

Les % correspondent au temps consacré sur le temps pédagogique total. Cette proportion est indicative. Comme précisé au § 13.1.1, le formateur adaptera sa pédagogie aux besoins des apprenants pour maximiser l'efficacité pédagogique.

13.2. Matériels pédagogiques

13.2.1. De la responsabilité du centre de formation

La matière première que nous utilisons dans nos formations est l'expérience vécue. Qu'elle soit antérieure ou construite au cours du parcours pédagogique.

Nous utiliserons aussi :

- Support pédagogique : Diaporama, fiches, vidéos...
- Matériels de facilitation : Post 'It, cartes de photolangage, petit matériel « IceBreaker » (balle, stylo collaboratif...)...
- Matériel de diffusion : Un vidéo projecteur + écran ou mur blanc
- Matériel de transcription, capitalisation : 1 paperboard et un tableau blanc effaçable avec des feutres appropriés...
- Matériel numérique : nous conseillons fortement aux apprenants de venir avec un PC portable (ou une tablette en dernier recours)
- Accès réseau : Accès internet en connexion filaire ou Wifi



Dans le cas où cette formation se ferait dans vos locaux, les matériels surlignés seront à mettre à notre disposition par vos soins.

13.2.2. De la fourniture des apprenants

En dehors de besoins propres à chacun des apprenants, nous leur demandons d'apporter à minima :

- **De quoi noter** : Stylo + carnet de note ou autre support
- **Un ordinateur portable** (éviter les tablettes) : Pour certaines activités, nous utiliserons des outils numériques. Il est nécessaire d'avoir un ordinateur portable équipé d'un navigateur internet de type Edge, Fire Fox, Chrome, Safari... Cet ordinateur portable doit pouvoir se connecter à un réseau Wifi dont nous communiquerons les codes à l'ouverture de la formation.

14. Modalités de suivi et d'évaluation

14.1. Évaluation en fin de formation

Sur nos parcours de formation issus de notre proposition « Découverte par l'immersion », tout au long et à l'issue du parcours nous nous attachons à vérifier les points suivants :

- **Compréhension et mémorisation des apports théoriques et conceptuels** : reformulation au fil des apports puis sur murs de post 'It ou retour oral des points clés des apprenants en fin de chaque module.
- **Ressenti et sentiment d'aisance** : Tout au long de la formation, des demandes de feed-back seront formulées aux apprenants pour apprécier leur niveau de sérénité et sentiment d'appropriation, face aux apports conceptuels et théoriques et aux séquences de travaux collectifs (expérimentations, jeux de rôle...). Par ailleurs, notre formateur sera à l'écoute des signes de communication non verbale qui, le cas échéant, feront l'objet d'un échange avec l'apprenant en mode « métacommunication ».

14.1.1. Modalités d'évaluation

Les connaissances et compétences acquises seront évaluées selon les modalités suivantes :

- Évaluation des réponses écrites formulées sur la base d'un questionnaire (QCM) pour chacun des modules.
- Évaluation sur une mise en situation qui est utilisée pour évaluer les compétences acquises en fin de journée. L'évaluation est réalisée sur la base d'un référentiel multicritères pondérés. Généralement réalisée par le formateur, elle peut être complétée par une autoévaluation ou évaluation entre pairs.
- Les connaissances et compétences acquises sont validées par module avec au minimum 60% des points acquis selon le barème d'évaluation.
- Il est nécessaire de valider tous les modules.
- Dans le cas où l'apprenant ne parvienne pas à répondre à l'ensemble des critères, un entretien pédagogique sera mené entre l'apprenant et le formateur. Ce dernier appréciera les raisons de cette situation et pourra, sur la base d'une évaluation complémentaire, décider de valider ou non la formation.

14.2. Suivi administratif

- Feuilles d'émargement à l'entrée de chacune des demi-journées
- Émission d'une attestation de présence pour chacun des apprenants
- Certificat de réalisation de formation

14.3. Évaluation de la qualité de la formation

Une évaluation de la satisfaction des apprenants sera réalisée à chaud à l'issue de la formation. Les points suivants seront appréciés :

- Qualité de la proposition pédagogique effective au regard de la proposition initiale et des attentes individuelles formulées
- Qualité pédagogique et relationnelle de notre formateur
- Qualité des séquences pédagogiques et des supports associés
- Autoévaluation des connaissances acquises et du niveau de compétence développé
- Appréciation quant à la transférabilité des apports pédagogiques en situation de travail.

15. Contacts

Contacts		
Administratif	Pamela Bouchet-Flochets	04.86.15.44.37
Handicap		rhf@reezom.eu
Pédagogie	Stéphane Durand	04.86.15.44.36 pedagogie@reezom.eu

16. Evaluation de positionnement

Une fois la convention de formation signée, une évaluation de positionnement à l'entrée de la formation sera réalisée. Sur la base des résultats obtenus, la fiche programme sera amendée par les paragraphes ci-après.

16.1. Points clés issus de l'entretien de positionnement

16.1.1. Eléments de contexte

Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.

16.1.2. Profils des apprenants

- *Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.*
- XXX
- XXX

16.1.3. Attentes formulées

Voici, sur la base d'une expression libre formulée lors de notre évaluation de positionnement, les attentes spécifiques des apprenants.

- *Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.*

16.1.4. Appréciation de l'homogénéité des niveaux d'entrée du groupe

- *Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.*

16.1.5. Appréciation de l'adéquation du niveau d'entrée du groupe au regard des caractéristiques de la formation

- *Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.*

16.1.6. Identification de cas spécifiques

- *Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.*

16.2. Conclusions et impact sur le programme de la journée de formation

16.2.1. Lieu de la formation

Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.

16.2.2. Besoins d'adaptation au regard d'éventuelles nouvelles situations de handicap signalée lors des évaluations de positionnement

Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.

16.2.3. Adéquation de la formation aux besoins des apprenants

Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.

16.2.4. Vérification de la pertinence des objectifs pédagogiques

Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.

16.2.5. Vérification de la pertinence du déroulement pédagogique

Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.

16.2.6. Eventuelles adaptations sur les modules de formation

Sera complété dans la version 2 de ce document après évaluation de positionnement.