

DEVELOPPER UNE POSTURE AUTHENTIQUE DE VISION

OBJECTIFS

- Obtenir des leviers dans les entretiens individuels pour accompagner le public et le faire avancer au regard de l'évolution de celui-ci
- Acquérir des outils complémentaires, notamment pour débloquer des situations immobiles, aller mieux rechercher la ressource de la personne, la remotiver et développer la confiance
- Découvrir les outils et les postures du coaching de réintégration
- Développer sa créativité
- Mettre des mots sur sa pratique pour mieux l'expliquer
- Acquérir d'autres façons de faire pour l'animation de collectifs auprès des publics, des partenaires

PUBLIC

Responsable et salarié en relation d'aide

PRE-REQUIS

Pas de pré requis

DUREE

Cette formation se déroule en 1 module collectif de 5 jours en présentiel, une demi-journée d'atelier de codéveloppement en visioconférence et deux heures d'entretiens individuels.

LIEU

A déterminer en fonction du lieu professionnel des stagiaires

MODALITE D'ACCES ET DUREE D'ACCES

A définir avec le client

Cette formation est accessible aux personnes handicapées

PROCESSUS

Cette formation bénéficie :

- D'une pédagogie progressive composée d'un ensemble d'outils et de méthodes simple et pratiques.
- D'une méthode progressive de mise en mouvement profonde et authentique.

TARIF

A déterminer suivant le nombre de stagiaire.

CONTACT

Nathalie PICOT-GUERAUD
0616621390
Nathalie.picotg@sensetvision.fr

PROGRAMME DETAILLE

Session 1

Partager des représentations sur sa mission.

Posséder un modèle simple et puissant permettant de comprendre l'entrée en relation de coaching de réintégration à deux.

Clarifier la problématique d'un bénéficiaire pour sa mise en mouvement.

Aborder la notion de dynamique de groupe.

Session 2

Faire le point sur les acquisitions.

Intégrer des outils complémentaires dans les entretiens individuels par le questionnement dans une attitude bienveillante, sans jugement ni supposition, et les utiliser.

Expérimenter une situation de coach en coaching de réintégration en se donnant le droit de ne pas savoir avant de savoir.

Aborder l'approche systémique d'un problème.

Session 3

Ancrer les nouveaux apprentissages dans sa posture professionnelle.

Expérimenter la règle des « trois P » pour transformer le triangle dramatique en triangle pédagogique (persécuteur-sauveur-victime ==> permission-protection-puissance).

Co-réflexion avec théorie Analyse Transactionnelle pour décoder la relation accompagnant-accompagné-problème.

Session 4

Identifier les phases principales autour desquelles s'organise l'évolution d'un individu.

Identifier où se situe la personne accompagnée dans la courbe du deuil.

Transmission d'outils : la courbe de l'autonomie, le cycle du changement de FM Hudson.

Session 5

Valider les acquis et établir des marges de progression en groupe de pairs.

Adopter la posture de coach de réintégration.

Savoir rendre compte.

Valider la capacité de l'accompagnateur à maîtriser les concepts et les mises en pratiques du coaching d'intégration.

Participer à une séance de Codéveloppement

MOYEN DE SUIVI DE L'EXECUTION, D'APPRECIATION ET D'EVALUATION DES RESULTATS DE LA FORMATION

Moyens de suivi :

- Feuille d'émergence signée par demi-journée par les stagiaires et le(s) formateur(s)
- Attestation individuelle de fin de formation

Moyens d'appréciation :

Lors de la formation, les participants sont soumis à des mises en situations, des exercices pratiques, des échanges sur leurs pratiques professionnelles permettant un contrôle continu de leur progression pédagogique et du développement de connaissances et de compétences acquises conformément aux objectifs visés.

Moyens d'évaluation :

- Au démarrage de la formation : Le formateur note les attentes individuelles des participants par rapport à la formation et à leur expérience professionnelle. Il vérifie que ces attentes sont compatibles avec les objectifs et le programme de la formation.
- A la fin de la formation : Le formateur revient avec chaque participant sur les attentes exprimées lors de la première journée et valide avec chacun le niveau auquel la formation a répondu à ces attentes.
- A la fin de la formation, un questionnaire à chaud est remis à chaque stagiaire. Ce questionnaire comprend des champs d'appréciations libres permettant au stagiaire de se positionner à la fois sur les aspects positifs de la formation et sur les axes d'amélioration perçus.

Lors de la formation, les participants sont soumis à des mises en situations, des exercices pratiques, des échanges sur leurs pratiques professionnelles permettant un contrôle continu de leur progression et du développement de connaissances et de compétences acquises conformément aux objectifs visés.

TAUX DE REUSSITE ET TAUX DE SATISFACTION

A ce jour non disponible