



RESOURCES & DEVELOPMENT

Les sciences du comportement au service de l'entreprise

CABINET DE
PSYCHOLOGIE
DU TRAVAIL ET
ORGANISME DE
FORMATION



LE PÔLE
ACCOMPAGNEMENT

SOMMAIRE



8



10



12

RESOURCES & DEVELOPMENT

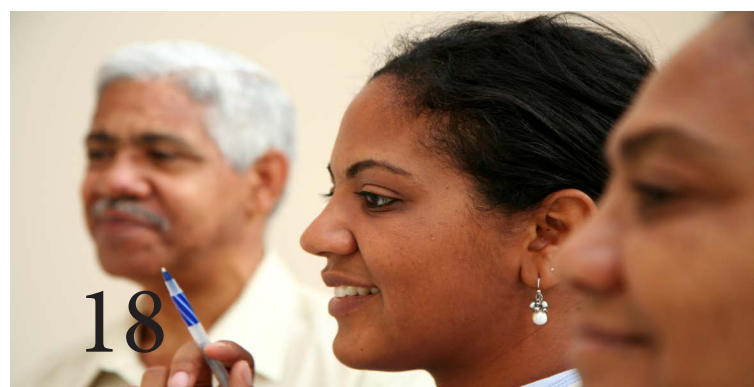
5/ Le mot du Directeur

6/ Présentation R & D

7/ Nos domaines d'interventions



16



18

Nos PRESTATIONS

PÔLE ACCOMPAGNEMENT

8/ Bilan de Compétences

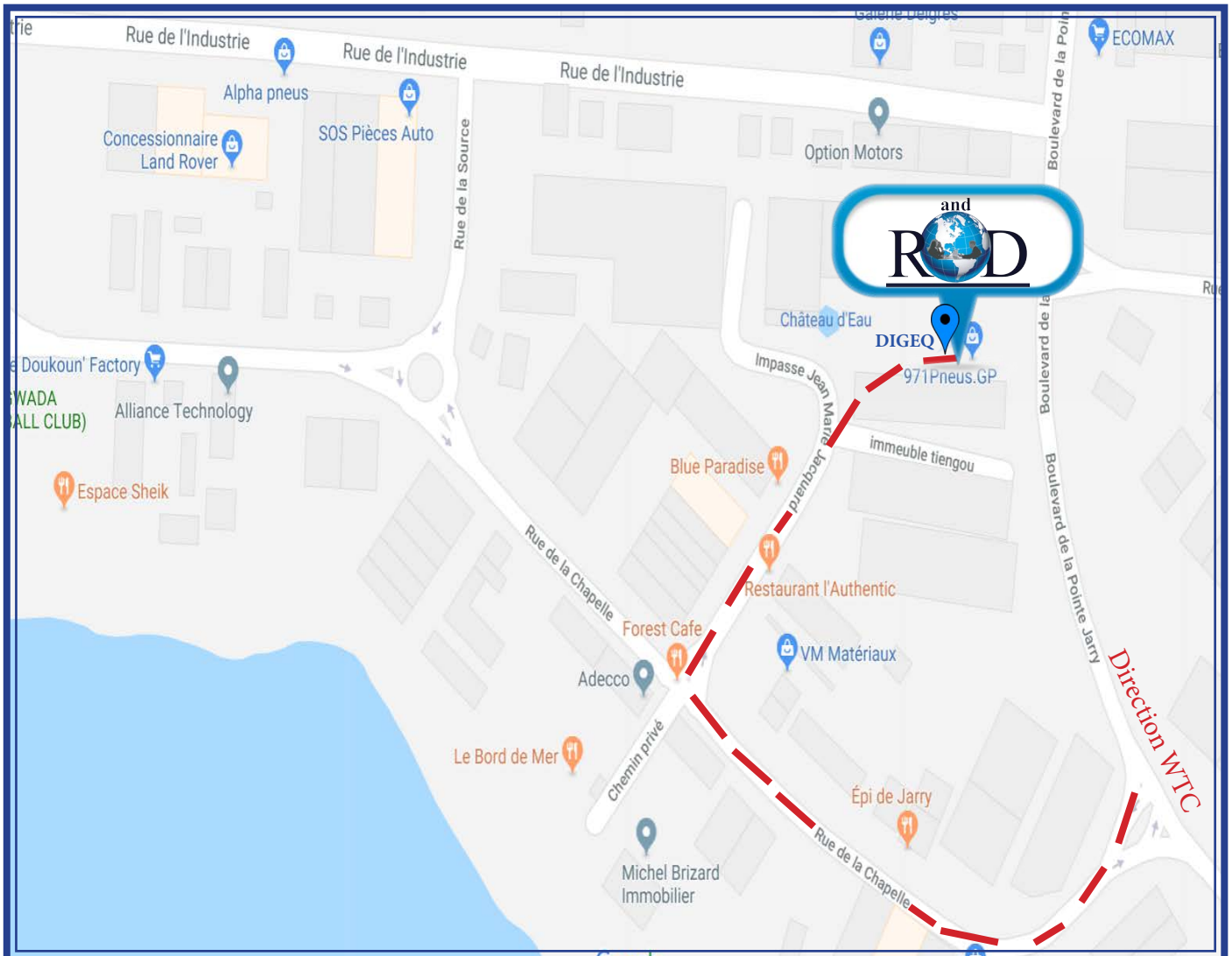
10/ Validation des acquis et de l'expérience : VAE

12/ BILPRO

16/ GAAP : analyser sa pratique managériale

18/ GAPP : analyser sa pratique professionnelle en groupe

PLAN D'ACCÈS



Impasse JACQUART, Immeuble DIGEQ,
Rue de la Chapelle ZI de Jarry
97 122 BAIE-MAHAULT



« Les sciences du comportement au service de l'entreprise »

C'est là, l'empreinte quotidienne que nous, spécialistes des facteurs organisationnels et humains dans les entreprises, souhaitons traduire avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires... pour leur permettre de réussir à faire face à un environnement de travail devenu de plus en plus complexe, incertain et dans lequel la réponse appropriée n'est certainement pas la complication et son cortège de procédures au sein desquelles le travail semble se vider de plus en plus de son sens pour l'ensemble des actifs.



Notre avenir, il passe donc :

- par la qualité de nos produits et services,
- par le développement de nos nouveaux modèles de formation, que nous avons baptisés « formation - conseil », qui consiste en un apport andragogique contextualisé, où nos clients bénéficient d'un accompagnement approprié et personnalisé,
- par une adaptation permanente de notre organisation.

Notre futur passe aussi :

- par le choix des meilleures conditions de communication de notre offre aux entreprises et collectivités locales,
- par la valorisation et la fidélisation des acteurs qui font la richesse de notre centre de formation...

Le travail que nous menons depuis 10 ans avec la mise en œuvre de projets stratégiques ambitieux dans le champ de la formation professionnelle a porté, avec notamment l'inauguration en 2017 de notre nouveau site de production, au cœur de l'activité économique locale, à JARRY et continue à porter ses fruits, avec l'avènement de nos nouveaux concepts de développement et de nos projets d'expansion.

Devenir un champion régional dans la formation des forces de vente,

Devenir un acteur de référence dans l'évaluation des talents, dans l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail avec une ouverture sur la Martinique et la Guyane,

Se positionner comme LE leader dans l'appui à la gestion des ressources humaines et le coaching des managers,

Renforcer notre apport et notre responsabilité sociale au profit de l'économie sociale et solidaire de la Guadeloupe...

C'est avec tous ces challenges prometteurs que nous poursuivons nos actions. Avec un souci permanent d'être aux meilleurs standards de qualité, qu'il s'agisse de notre organisation, de notre offre de produits et services, de l'accueil de nos clients, de notre système d'information, de la gestion de nos ressources humaines...

C'est grâce à la confiance de nos clients que nous poursuivrons le développement de Ressources and Development qui, à l'aube de ses dix ans, renouvelle toutes ses ambitions de contributeur au développement socio-économique local.

Philippe COPPRY.

Psychologue du travail, spécialisé dans le développement des talents.

RESOURCES AND DEVELOPMENT

NOTRE CABINET & ORGANISME DE FORMATION

Fondée en 2008 par Philippe COPPRY, Psychologue du travail et des organisations, 20 ans d'expérience, **RESOURCES & DEVELOPMENT**, est un cabinet spécialisé dans l'optimisation des Ressources Humaines. Les champs dans lesquels nous intervenons :

- Le coaching de dirigeants et la gestion des talents
- Le diagnostic et l'ajustement de l'organisation du travail
- La mise en œuvre du plan de professionnalisation des salariés

NOS VALEURS

- **Le pragmatisme de notre approche de l'humain au travail** : conception de méthodes andragogiques innovantes avec des entraînements intensifs centrées sur la gestion du facteur humain dans les situations complexes.
- **Notre adaptabilité aux organisations de travail** : nous priorisons des solutions « sur mesure » dans tous nos plans d'action, en y intégrant les données contextuelles et socioculturelles.
- **Notre engagement sur les résultats** : une implication et une évaluation constante de toutes nos équipes de consultants pour garantir un niveau de performance élevé à nos clients.

NOTRE APPROCHE

Le cabinet place au centre de ses prestations le client considéré comme un partenaire privilégié dans l'accompagnement dont il fait l'objet. Notre méthodologie d'intervention tient compte des spécificités de vos Ressources Humaines : elles sont au cœur de nos motivations.

NOTRE EQUIPE

Notre réseau pluriel rassemble les compétences d'une équipe de permanents et de Consultants-Coach, Psychologues du travail, Ergonome, et d'autres spécialistes de l'organisation, de changement et de la Qualité de vie au travail.

NOTRE CIBLE

RESOURCES AND DEVELOPMENT met son expérience au service TPE/PME, aux collectivités territoriales, des associations et de toute personne particulière, opérant dans tous les secteurs d'activités.

NOS DOMAINES D'INTERVENTIONS

CONSEIL



Nous prodiguons des conseils dans différents domaines des ressources humaines et de management grâce à nos connaissances des entreprises et des métiers, à la maîtrise des outils et des méthodes d'évaluation et d'analyse.

Conseil QVT - Conseil FOH - Optim'RH -
Formation Conseil Sur Mesure

FORMATION

Nous organisons des formations adaptées à vos besoins tant en interentreprises qu'en intra entreprise. Notre but : faire du développement de vos collaborateurs le moteur de votre performance.

Titres Professionnels - Compétences Transversales -
Formations Sectorielles et Opérationnelles



ACCOMPAGNEMENT

Nous apportons notre expertise du diagnostic à la définition de la stratégie et à la mise en place d'un accompagnement afin d'améliorer le fonctionnement et la performance de votre organisation.

Bilan de Compétences - V.A.E



COACHING

Nous favorisons l'optimisation des atouts humains et professionnels pour un meilleur exercice des responsabilités au sein des organisations.

Top Management - Coaching Professionnel





BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan est un parcours intense, un travail approfondi sur ses ressources, sa personnalité, ses forces, ses axes d'amélioration, ses valeurs, ses priorités. ...

Le bilan de compétences est en quelque sorte « une thérapie professionnelle ». Lors du bilan, nous abordons parfois des aspects plus personnels car certaines de nos ressources s'expriment davantage dans le privé que dans l'environnement professionnel.

Le bilan de compétences demande un véritable investissement personnel mais également un engagement total dans le processus. Il est important d'être le plus sincère possible et donc la relation que vous établirez avec votre intervenant doit être basée sur une relation de confiance.

NOS OBJECTIFS

- **Faire le point sur son parcours, ses motivations, ses compétences**, donner du sens à son action professionnelle passée et présente et réussir à se projeter
- **Élaborer son projet professionnel**, mesurer l'adéquation avec ses compétences actuelles et mettre en œuvre son plan d'action
- **Analyser ses potentialités d'évolution** sous 2 angles :
 - mobilité vers de nouvelles fonctions, vers de nouveaux niveaux de responsabilités
 - ou reconversion et insertion, le cas échéant.

NOS MÉTHODES

- **Phase de positionnement initial** : questionnaire d'évaluation des compétences transversales (négociation, organisation et flexibilité...), entretien individuel pour analyser les objectifs professionnels de chaque participant
- **Méthodes actives** (Méthodologie d'Apprentissage par Simulation) : la pédagogie utilisée est basée sur une alternance entre la présentation des concepts, des exercices, des jeux de rôles, des applications pratiques avec des thématiques correspondant à des habiletés indispensables dans la réussite d'une activité professionnelle.
- **Pédagogie individualisée**, avec une approche centrée sur la personne, supports vidéo et plan d'action individuel

NOS CIBLES

Toute personne salariée souhaitant mener un travail de réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives en vue d'une mise en projet.

NOS MODALITÉS DE FINANCEMENT

Finançable par le plan de Formation de l'entreprise, FONGECIF et l'OPCA de branche. Possibilité de prise en charge jusqu'à 100% selon l'OPCA

NOTRE PROGRAMME

PRÉLÉMINAIRE

Objectif

- Confirmer l'engagement du travailleur dans la démarche
- Bien identifier le(s) but(s) à atteindre
- Analyser les attentes et les objectifs

Contenus

- Identification des éléments déclencheurs du processus du changement dans lequel le bénéficiaire s'inscrit.
- Repérage des motivations, intérêts et valeurs.

INVESTIGATION

Objectif

- Comprendre ses motivations et son mode de fonctionnement individuel
- Identifier ses centres d'intérêts, ses ressources et potentialités inexploitées
- Recenser, analyser ses acquis de l'expérience
- Identifier les compétences et aptitudes professionnelles et personnelle, les possibilités d'évolution (projets)
- Analyser la faisabilité des projets (professionnels et/ou de formation): confronter le(s) projet(s) à la réalité

Contenus

- Analyse du contexte professionnel actuel (description de fonction, organigramme, projet institutionnel, conditions de travail...)
- Évaluation des connaissances générales et professionnelles, des savoir-faire et des aptitudes
- Mesure de l'écart entre les compétences et les exigences du métier et/ou de l'entrée en formation visée
- Enquêtes sur l'offre métiers interne/externe (rencontres avec des professionnels)
- Recherche d'informations sur les formations
- Analyse du marché et des opportunités

CONCLUSION

Objectif

- Permettre au bénéficiaire de s'approprier les résultats du bilan et les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou de formation.
- Définir un plan d'action avec les principales étapes de mise en œuvre du (des) projet(s)

Contenus

- Retour sur les résultats détaillés de la phase d'investigation
- Remise du document de synthèse (des résultats du bilan) que le travailleur peut éventuellement transmettre aux ressources humaines

NOS INTERVENANTS

Philippe COPPRY :
Psychologue du travail,
spécialisé dans le
développement des talents

Sébastien DUTEIL :
Consultant – formateur,
spécialisé dans l'insertion,
l'orientation et l'outplacement

Marie Laure GIROUDIERE:
Coach - psychologue,
spécialisé dans le
développement de
l'efficacité professionnelle

DURÉE

24h d'accompagnement



VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE : VAE

NOS CIBLES

Salariés disposant d'une année d'expérience dans le domaine en lien avec le titre visé

NOS METHODES

Notre valeur ajoutée pour optimiser la réussite à votre projet de VAE

- Coaching individualisé jusqu'à la veille de la validation, permettant au candidat de : réussir à valoriser ses compétences, identifier et conduire les étapes-clés de son projet, faciliter l'organisation personnelle
- Développement personnel : appropriation de son profil de personnalité, de ses motivations, développement de la confiance en soi, entraînement à la prise de parole en groupe, simulations de l'oral face au jury.
- Un module sur les écrits professionnels : apprentissage de techniques rédactionnelles, accompagnement aux épreuves écrites et à l'explicitation écrite de son activité, dans le respect des attendus de la VAE.

NOS MODALITÉS DE FINANCEMENT

Finançable par le plan de Formation de l'entreprise, FONGECIF et l'OPCA de branche. Possibilité de prise en charge jusqu'à 100% selon l'OPCA

NOS OBJECTIFS

Notre dispositif d'accompagnement permettra aux candidats de :

- Valoriser tous les éléments de leur parcours professionnel et extraprofessionnel relatifs au diplôme ou titre visé,
- Faciliter la rédaction du dossier conformément aux attentes de l'organisme certificateur,
- Préparer leur entretien avec le jury par l'acquisition d'une communication
- convaincante et argumentée de ses compétences, aptitudes et connaissances.

NOTRE PROGRAMME

- **Présentation du dispositif** et de la démarche : 2H
- **Compréhension du dossier** (décodage du vocabulaire, des questions, des concepts, ...) : 2H
- **Repérage des compétences : 4H**
 - Travail sur le parcours de vie, le parcours professionnel (remémorisation du vécu) et identification des activités en adéquation avec le référentiel du diplôme d'éducateur de jeunes enfants : 2H
 - Travail sur les points forts, faibles, qualités et lacunes, prise de conscience des habitudes professionnelles (mise en relation habitudes / compétences) : 2H
- **Formalisation des compétences : 4H**
 - Travail sur les valeurs et la transférabilité des compétences, Repérages des méthodologies professionnelles : 2H
 - Passage à l'écrit, élaboration de la trame du dossier : 2H
- **Formalisation des compétences : 4H**
 - Mise en page, présentation, syntaxe de l'écrit : 2H
 - Relecture, cohérence interne et externe, finalisation de l'écrit: 2H
- **Préparation à l'entretien avec le jury : 8H**
 - Travail de mise en confiance : 2H
 - Présentation de soi et de ses activités : 2H
 - Présentation de ses demandes de validation en justifiant ses compétences : 2H
 - Réponses aux questions du jury et anticipation des non validations éventuelles et d'une éventuelle suite du parcours en formation

NOS INTERVENANTS

Audrey ABENAQUI:

Ingénieur de projet spécialisée dans la communication externe numérique, Conseil en gestion des carrières.

Nadya BROUSSILLON:

Consultante RH, spécialiste de l'ingénierie de la formation et de la conduite du changement

DURÉE

24h d'accompagnement



LE BILPRO

NOS OBJECTIFS

- **Evaluer dans un délai court, les compétences de vos salariés** en vous proposant un livret de compétences détaillant de façon précise les lignes de forces et les axes d'amélioration de chaque bénéficiaire
- **Fidéliser et favoriser l'évolution professionnelle des salariés à fort potentiel**, en dégagant leurs motivations capacités d'évolution, en lien avec les opportunités de mission.
- **Faciliter le placement** et la mise à disposition de ses salariés :
Mesurer l'écart entre l'offre au niveau des postes à pourvoir et le profil des intérimaires et valoriser votre vivier de compétences par l'engagement d'actions de formation.

NOS MÉTHODES

- **Outils de TESTING** : tests de personnalité, et d'aptitude, informatisé, validés scientifiquement et adaptés en fonction du niveau de formation et du secteur professionnel ciblé.
- **Méthodes d'évaluation par Simulation** : la méthode d'investigation utilisée est basée sur des exercices, des jeux de rôles, des applications pratiques avec des thématiques correspondant à des habiletés indispensables dans la réussite d'une activité professionnelle.
- **Evaluations pratiques**, mesures des compétences techniques sur le poste de travail, avec une approche centrée sur la personne et un plan d'action individuel.

NOS MODALITÉS DE FINANCEMENT

Prise en charge à 100% par le FAFTT. Finançable par le plan de Formation de l'entreprise, FONGECIF et l'OPCA de branche.

Le BilPRO intérim, l'outil indispensable pour gérer les talents de votre entreprise...

Avec le **BilPro**, nous proposons des interventions pour évaluer le niveau des compétences techniques et non techniques de vos salariés et de vos cadres, pour leur permettre de mettre à jour leurs motivations et de valider leur projet professionnel. Nous avons décliné le **BilPro**, en 4 versions

BilPro Intérim : évaluation des compétences professionnelles des salariés ou des intérimaires, avant un recrutement interne ou un placement. Cela vous permettra aussi d'établir une cartographie de compétences de vos salariés en réponse à vos projets de placement.

BilPro Manager : évaluation des compétences managériales, de ses capacités d'évolution par exemple, avant une promotion

BilPro Senior : pour préparer la reconversion de vos salariés de plus de 50 ans

BilPro Parcours : pour faire le point sur son évolution professionnelle, à différente période de la vie du salarié dans l'entreprise, soit lors de sa prise de poste, pour faciliter son intégration, soit en milieu de carrière pour définir ses perspectives d'évolution du salarié, en fonction de ses capacités, soit à d'autres périodes, dans des contextes de projets de restructuration, de changement, d'outplacement...

L'exploitation du BilPro vous permettra de :

Prendre les meilleures décisions concernant le capital humain

Contrairement aux autres questionnaires, notre outil de bilan, le PFPI a été conçu exclusivement pour une utilisation en milieu professionnel, afin d'apporter aux entreprises des informations sur les différents aspects du comportement d'un individu qui auront de l'influence sur sa performance au travail :

- *Prévoir la performance d'un salarié à une fonction donnée,*
- *Réduire à leur minimum les risques d'erreurs d'embauche*
- *Pousser à leur maximum les résultats du développement individuel du salarié*

En quoi est – ce si important d'identifier le profil de compétence de vos salariés ?

Pour déceler les compétences transversales qui influencent leur performance et gagner du temps et de l'argent, en obtenant des informations précieuses avant de procéder au positionnement des salariés dans leurs missions.

Qu'est ce qui rend notre outil si unique ?

Il passe en revue un grand nombre de dimensions de la personnalité du salarié et permet donc une évaluation complète en lien avec les compétences au travail.

Nos rapports de synthèse sont simples, faciles à utiliser et à comprendre pour un manager.

Quels sont les domaines de performance analysés par le BilPro ?

Notre BilPro se présente sous la forme de rapports de synthèse permettant de prédire le potentiel d'un individu par rapport aux responsabilités qu'il devra tenir. Ces rapports évaluent de façon précise ses compétences clés :

Son influence et son style de leadership ; ses capacités de planification et d'organisation ; ses habileté dans l'analyse et la résolution de problèmes ; sa sensibilité commerciale ; sa créativité et son sens de l'innovation ; son efficacité et son orientation vers l'action ; sa sensibilité interpersonnelle ; sa résistance émotionnelle au stress ; ses modes de collaboration en équipe.

NOTRE PROGRAMME

1^{er} JOUR / POSITIONNEMENT INITIAL

Séquence 1 : session avec des entretiens individuels

- **Diagnostic de la situation du bénéficiaire : 1h/par bénéficiaire**
 - Confirmation de l'engagement de l'intérimaire dans la démarche
 - Définition des objectifs du bilan professionnel avec l'ETT et l'intérimaire
 - Analyse du contexte social et du parcours professionnel de l'intérimaire
 - Définition de la méthodologie et des outils de mesures adaptés à l'intérimaire
 - Lancement du bilan professionnel

2^{ème} JOUR / EXPLORATION ET ÉVALUATIONS APPROFONDIES

Séquence 2 : session collective

- **TESTING à la carte** (écrits professionnels, aptitudes cognitives, profil de personnalité, connaissances générales et/ou techniques): 2 heures
 - Analyse de ses motivations et de son mode de fonctionnement individuel
 - Identification de ses centres d'intérêts, de ses ressources et potentialités inexploitées
 - Analyse de ses acquis de l'expérience et évaluation des connaissances générales et professionnelles, des savoir-faire et des aptitudes
- **Evaluation par simulation** : 2 heures et demi
 - Identification de ses compétences professionnelles et personnelle, de ses axes d'évolution, à partir de situations professionnelles reconstituées
 - Recensement des compétences techniques à mesurer en entreprise pour chacun

Séquence 3 : session en entreprise

- **Enquêtes sur le métier cible ou immersion le cas échéant** : 4 heures
 - Observation de l'intérimaire en situation réelle sur une mission pour compléter son évaluation – une grille d'indicateurs des compétences techniques du métier choisi, est fournie à l'évaluateur

3^{ème} JOUR / DÉBRIEFING ET PLAN D'ACTION

Séquence 4 : session avec des entretiens individuels

- **Restitution individuelle des évaluations et validation des premières pistes** : 1h/par bénéficiaire
 - Emergence de projet d'évolution professionnelle et du plan d'actions pour concrétiser le projet
 - Mesure de l'écart entre les compétences et les exigences du métier et/ou de l'entrée en formation visée
 - Analyse de la faisabilité des projets (professionnels et/ou de formation): confronter le(s) projet(s) à la réalité
 - Définition du plan d'action avec les principales étapes de mise en œuvre du (des) projet(s)

Séquence 5 : session collective

- **Atelier collectif** : pistes d'orientation et d'évolution professionnelle : 2 heures et demi
 - Enquêtes sur l'offre métiers interne/externe (rencontres avec des professionnels)
 - Recherche d'informations sur les formations
 - Analyse du marché et des opportunités
 - Evaluation des facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou de formation

4^{ème} JOUR / CONCLUSIONS FINALES**Séquence 6** : session avec des entretiens individuels

- Synthèse et validation du plan d'action : 1h/par bénéficiaire
 - Retour sur les résultats détaillés de la phase d'exploration et appropriation des résultats du bilan professionnel
 - Prendre connaissance de la formalisation de l'analyse de la situation, de son contexte, des pistes d'évolutions identifiées / solutions préconisées pour une situation satisfaisante pour l'ETT et l'intérimaire, des principales étapes de la mise en œuvre du projet

Cette phase se termine par la présentation à l'intérimaire et à l'ETT de nos livrables qui rappellent :

- Les résultats de l'évaluation par rapport au poste de travail (potentiel, comportement et personnalité, motivation): **livret de compétences**
- Les préconisations et les éléments constitutifs des pistes d'orientation professionnelle et les principales étapes prévues à sa réalisation : **synthèse du projet d'évolution**

CONDITIONS DE RÉALISATION DE CE PROGRAMME

Le BilPro peut s'effectuer en mini groupe de 4 minimums et de 5 maximums, avec des phases d'individualisation.

Le coût par bilan s'élève à : 900,00 € pour 14h d'intervention

Les frais de rémunération de l'intérimaire et le coût de l'action est couvert entièrement par le FAFTT dans le cadre du plan de formation.

Les conditions d'accès au Bilan Professionnel sont donc les mêmes que pour une action de formation

NOS INTERVENANTS

Philippe COPPRY :

Psychologue du travail,
spécialiste de la gestion des
compétences

Elhadi DOUCHY-FARAHIDI:

Docteur en psychologie,
Consultant spécialiste de
l'évaluation de la performance
et du management dans un
espace multiculturel

DURÉE

14h d'accompagnement



GAPP : ANALYSER SA PRATIQUE MANAGÉRIALE

Nos CIBLES

Managers en charge d'une équipe de collaborateurs ou individus occupant une fonction de cadre.

Nos MÉTHODES

Nos ATOUTS AU NIVEAU DE L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Une 1^{ère} **séance de diagnostic** permettant de bien cerner le contexte et nous adapter au type de problématique rencontrée dans votre organisation

- **Apports théoriques complétés par de nombreux outils** permettant la reconstruction des schèmes et des process d'intervention des professionnels
- **Pédagogie active et ludique avec des jeux de rôle** pour impliquer au maximum les participants
- **Des grilles de synthèse et des memo à l'issue de chaque séance** pour s'approprier plus vite les plans d'action construits dans la réflexion collective

Modalités opérationnelles

- **Fréquence des rencontres : 1 séance par mois**

NOS OBJECTIFS

Notre dispositif d'accompagnement permettra aux candidats de :

- Miser sur la synergie du groupe d'analyse de pratique pour trouver des solutions concrètes et efficaces aux situations apportées par chacun des participants
- Développer et diffuser une culture de la qualité en posant comme principe de fonctionnement pour soi-même et pour son équipe, l'amélioration continue des processus

NOTRE PROGRAMME

Les points forts pouvant être abordés durant nos séances

- ➔ **Scénariser les cas pratiques vécus** pour mieux réajuster sa posture managériale
- ➔ **Élargir l'implication et le pouvoir d'action des cadres** en mettant à plat, de façon précise, leurs attitudes et leurs manières de faire face aux situations de travail et en dégagant un sens nouveau aux actions mises en œuvre. Cela leur permettra de se remotiver et se fixer de nouveaux défis en rapport avec les problématiques sociales actuelles observées dans l'institution
- ➔ **Contrecarrer les effets négatifs des RDO (Routines Défensives Organisationnelles)** au niveau des pratiques éducatives de son équipe en développant ses capacités de créativité et d'adaptation face à la nouveauté. Cela leur permettra de repérer et discuter les points d'amélioration de l'organisation du travail : positionnement professionnel, décalages entre travail prescrit et tâches réelles (envisager d'autres pistes de travail avec les usagers...)
- ➔ **Mettre à profit les expériences des autres et faire profiter aux autres de ses propres expériences**, en décrivant et en décortiquant des situations professionnelles précises
- ➔ **Trouver des pistes de résolution pour améliorer le fonctionnement de l'équipe**. Ce dernier point permettra aux encadrants de construire des outils pour apaiser les tensions à l'intérieur des équipes

Nos rôles - Fonctions de l'intervenant superviseur

- ➔ **Le rôle du superviseur** est de conduire les échanges dans le cadre des règles de fonctionnement de l'analyse de pratique. Il aide également à la mise au point de solutions nouvelles pour faire évoluer ou changer les situations les plus problématiques. Il ne se pose en rien comme expert sur le fond, mais garant de la forme des échanges et de l'application de l'approche que nous présentons ci-dessous, pour dégager des réponses aux problèmes que rencontrent les participants dans leur pratique, aux questions qu'ils se posent.
- ➔ **Sa première fonction** sera avant tout d'instituer «un cadre» pour les séances et d'avoir le souci constant de «pointer» (c'est-à-dire faire remarquer au groupe) tout dépassement de ce cadre. C'est ce cadre qui assurera la sécurité du groupe, son efficacité
- ➔ **Sa deuxième fonction** sera d'être à l'écoute du groupe et de comprendre en particulier ce qui s'y passe, tantôt le groupe est centré sur celui dont on parle, sur le problème, sur la personne qui parle...

NOS INTERVENANTS

Philippe COPPRY :

Psychologue du travail, spécialisé dans le développement des talents

Elhadi DOUCHY :

Docteur - Psychologue du travail et des organisations, spécialiste en mesure et évaluation des compétences

DURÉE

3h30 par séance par groupe.

Le nombre de séance est fixé au préalable avec les chefs d'unité et la direction (durée minimum de 10 séances/an, sur 10 mois)



GAPP : ANALYSER SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE EN GROUPE

Nos CIBLES

Salariés

Nos MÉTHODES

Nos ATOUTS AU NIVEAU DE L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Une 1ère séance de diagnostic permettant de bien cerner le contexte et nous adapter au type de problématique rencontrée dans votre organisation

Apports théoriques complétés par de nombreux outils permettant la reconstruction des schèmes et des process d'intervention des professionnels

Pédagogie active et ludique avec des jeux de rôle pour impliquer au maximum les participants

Des grilles de synthèse et des memo à l'issue de chaque séance pour s'approprier plus vite les plans d'action construits dans la réflexion collective

Modalités opérationnelles

Fréquence des rencontres : en moyenne 1 séance par mois

NOS OBJECTIFS

Notre dispositif d'accompagnement permettra aux candidats de :

- Miser sur la synergie du groupe d'analyse de pratique pour trouver des solutions concrètes et efficaces aux situations apportées par chacun des participants
- Développer et diffuser une culture de la qualité en posant comme principe de fonctionnement pour soi-même et pour son équipe, l'amélioration continue des processus

NOTRE PROGRAMME

Les points forts pouvant être abordés durant nos séances

- **Scénariser les cas pratiques vécus** pour mieux réajuster sa posture managériale
- **Élargir l'implication et le pouvoir d'action des cadres** en mettant à plat, de façon précise, leurs attitudes et leurs manières de faire face aux situations de travail et en dégagant un sens nouveau aux actions mises en œuvre. Cela leur permettra de se remotiver et se fixer de nouveaux défis en rapport avec les problématiques sociales actuelles observées dans l'institution
- **Contrecarrer les effets négatifs des RDO (Routines Défensives Organisationnelles)** au niveau des pratiques éducatives de son équipe en développant ses capacités de créativité et d'adaptation face à la nouveauté. Cela leur permettra de repérer et discuter les points d'amélioration de l'organisation du travail : positionnement professionnel, décalages entre travail prescrit et tâches réelles (envisager d'autres pistes de travail avec les usagers...)
- **Mettre à profit les expériences des autres et faire profiter aux autres de ses propres expériences**, en décrivant et en décortiquant des situations professionnelles précises
- **Trouver des pistes de résolution pour améliorer le fonctionnement de l'équipe**. Ce dernier point permettra aux encadrants de construire des outils pour apaiser les tensions à l'intérieur des équipes

NOS INTERVENANTS

Philippe COPPRY :

Psychologue du travail,
spécialisé dans le
développement des talents

Elhadi DOUCHY :

Docteur - Psychologue du
travail et des organisations,
spécialiste en mesure et
évaluation des compétences

DURÉE

3h30 par séance par groupe.

Le nombre de séance est fixé au préalable avec les chefs d'unité et la direction (durée minimum de 10 séances/an, sur 10 mois)



RESOURCES & DEVELOPMENT

Cabinet de Psychologie du Travail & Organisme de Formation

Siège : Résidence Lasserre Bât D.13 Raizet 97139 Les Abymes
Tél : 0590.85.78.19/0690.34.90.22

Etablissement : Impasse JACQUART, Immeuble DIGEQ, Rue de la Chapelle
97 122 BAIE-MAHAULT Tél : 0590.55.43.50
contact@resourcesdevelopment971.com
www.resourcesdevelopment971.com

SASU AU CAPITAL DE 7500€

SIRET : 503 969 784 00019

N° DE DÉCLARATION D'ACTIVITÉ - CENTRE DE FORMATION : 95970153897