CADRES EN MISSION
ACTRMC

Programme de la formation

Approche systémique Centrée solution Initiation - 3 jours

En groupe sur site

21 heures sur 3 jour(s)

Salarié en poste · De 6 à 14 participants

Sur devis

Description courte

Cette formation vise à découvrir, les connaissances fondamentales, les principes directeurs, la posture,ainsi que les processus et jeux de langages nécessaires, à la pratique de l'approche systémique centrée solution afin d'en comprendre la pertinence et les bénéfices dans le champ de l'accompagnement.

L'Approche Centrée Solution vise à permettre aux professionnels-elles d'accéder à une posture et des pratiques pouvant servir le concept de rétablissement tel que défini par Mead et Copeland (2000) : «

L'objectif ultime de l'expérience de rétablissement n'est pas nécessairement de retrouver la santé en termes de rémission de symptômes. Il s'agit plutôt, pour une personne, de parvenir à l'utilisation optimale de ses ressources personnelles et environnementales afin d'atteindre un état de bien-être et d'équilibre dans les conditions de vie qu'elle-même aura choisies »

Profil des participants

Professionnels de l'accompagnement : social, médical, éducatif, enseignant, ressources humaines

Prérequis

Avoir une expérience professionnelle dans l'accompagnement

Objectifs

Elle vise à permettre aux professionnels-elles de créer les conditions d'accompagnement :

- Permettant à l'intervenant-e et à la personne, y compris dans un contexte de travail sous contrainte implicite ou explicite, d'accéder à la coopération.
- Permettant à la personne d'aller vers une autonomisation et vers l'action en mettant l'accent sur ses propres solutions et ses actions.
- Permettant de générer des changements positifs en se concentrant sur la recherche de moyens permettant d'aller vers des solutions et un futur constructif plutôt que de se focaliser uniquement sur la résolution de problèmes.
- Permettant à la personne de développer un sentiment d'agentivité en lui donnant les moyens de devenir auteur et actrice de sa propre vie.

OBJECTIFS SPECIFIQUES

CADRES EN MISSION ■ ACTRMC

- Savoir différencier le processus de résolution de problème et le processus de construction de solution.
- Identifier et comprendre les différentes phases du processus de construction de solutions proposé dans le cadre de l'approche centrée solution :
- Choix du cadre interprétatif [travail sur les représentations de l'intervenant et du client
- (personne/groupe/institution)]
- Créer l'affiliation intervenant/client ;
- Coconstruire le **projet commun** ;
- Décrire en détail ce qui est souhaité **= Le futur préféré**
- Travailler vers le futur préféré à partir des ressources de la personne déjà présentes dans le
- présent et le passé : **Explorer les Exemples** / Exceptions.
- Relier le présent au futur préféré : Utilisation de l'Echelle
- Eclairer le Plus petit pas possible
- Travailler à partir des progrès
- Soutenir le changement

Aptitudes et compétences visées / attestées

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Différencier le processus de résolution de problème du processus de construction de solution
- Construire un climat d'écoute empathique et respectueuse en utilisant le regard inconditionnel positif (Karl Rogers) et en utilisant les questions spécifiques du Projet Commun pour impliquer la personne dans le projet d'accompagnement en favorisant l'expression de ses besoins et aspirations.
  > Créer l'affiliation intervenant/personne et Coconstruire le projet commun. Développer la capacité à établir une relation de confiance et de collaboration avec le client dès le début de l'intervention
- Utiliser des questions ouvertes et structurées spécifiques à l'exploration du Futur Préféré, dans l'exploration des bénéfices systémiques permis par la réalisation des aspirations de la personne telles que définies dans le Projet Commun.
  > Faire décrire en détail ce qui est souhaité = Le futur préféré

- Identifier les exceptions au problème et les exemples du futur préféré, puis questionner la personne sur les ressources internes qu'elle mobilise avec les questions spécifiques de stratégies et d'identité, afin de favoriser sa progression vers ses objectifs.
  > Travailler vers le futur préféré à partir des ressources de la personne déjà présentes dans le présent et le passé : Explorer les Exemples / Exceptions

- Utiliser l'échelle ACS pour aider la personne à identifier ses compétences et favoriser la progression. Faire définir un petit pas spécifique et réalisable ainsi que ses bénéfices afin de soutenir la motivation autonome et favoriser le mouvement.
  > Relier les ressources présentes au futur préféré : Utilisation de l'Échelle ACS. Éclairer le Plus petit pas possible

- Questionner et travailler à partir des changements favorables de la personne tout au long du processus d'accompagnement, afin de les soutenir, les consolider et maintenir la motivation autonome et la dynamique de changement.
  > Travailler à partir des progrès, soutenir le changement

CADRES EN MISSION ACTRMC

Contenu

▪ Apports théoriques sur le cadre de référence de l'Approche Centrée Solution :

▪ Les différentes étapes du processus de construction de solutions ACS.

▪ Le langage comme outil : quelques éléments du langage centré solution

▪ Des techniques spécifiques : les échelles, les questions projectives (la question miracle).

J1 :

- Cadre historique des approches centrées solution.
- Différencier le processus de résolution de problème et le processus de construction de solution.
- Les concepts fondamentaux de l'ACS : ses postulats, ses prémisses ses principes directeurs.
- Les différentes étapes du processus de construction de solutions ACS dans leur globalité
- Les représentations de l'intervenant et de la personne accompagnée (les identifier et mesurer leur influence)

J2 :

- La construction de la réalité par les jeux de langage ; identification du langage en tant qu'outil. Structure et caractéristique des jeux de langage centrés solution.
- La première étape du processus d'accompagnement ACS. L'affiliation (créer et maintenir une relation de collaboration) la co-création du projet commun.
- Bâtir sur le succès : Mener un entretien permettant au client d'identifier ses forces et valeurs à travers des questions de stratégie et d'identité.

J3 demi-journée :

- Approfondissement des apports théoriques et outils explorés lors du module précédent, à partir des expérimentations faites par les participant-e-s dans leur contexte professionnel. Apport de précisions ou compléments théoriques au vu de cette évaluation.
- Créer les conditions permettant à la personne de contacter ses aspirations, sa motivation intrinsèque : Décrire et faire vivre le Futur préféré, l'un des moyens pour atteindre le Futur préféré.
- Créer les conditions permettant à la personne de contacter ses ressources et propres solutions, augmenter son sentiment d'efficacité personnel : Le travail sur les Exemples et les Exceptions.

J3 demi-journée :

- Approfondissement des apports théoriques et outils explorés lors du module précédent, à partir des expérimentations faites par les participant-e-s dans leur contexte professionnel. Apport de précisions ou compléments théoriques au vu de cette évaluation.
- Relier le présent au futur préféré : Utilisation de l'Echelle ; Eclairer le Plus petit pas possible
- Travailler à partir des progrès ; Soutenir le changement
- Temps de synthèse permettant aux professionnels de repérer les acquisitions permises par la formation et leur opérationnalisation dans leur accompagnement.

Pédagogie et organisation

- Les processus collaboratifs à déployer dans l'approche centrée solution seront utilisés dans la formation elle-même pour servir de modélisation.
- Alternance entre apports théoriques fondamentaux, méthodologie d'application, expérimentation et visionnage de vidéos.
- Présentation des différents processus et techniques abordés.
- Expérimentation en binôme et en aquarium des processus d'intervention et questionnements spécifiques de l'approche centrée solution. Débriefing et consolidation des acquis.
- Accompagnement individualisé des participant-e-s dans les mises en situation d'interventions centrée solution. Dynamisation des compétences des participant-e-s.
- Travail à partir de mises en situation simulées illustrant les points de vigilance à avoir dans l'utilisation de l'approche centrée solution.

- **Matériel pédagogique :**
  - Remise aux participant-e-s de tous les documents pédagogiques utilisés (ppt, doc Word).

Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

- **Positionnement en amont :**

Test de positionnement en amont sous forme de Quizz

- **Evaluation des acquis /compétences liées aux objectifs opérationnels définis :**

CADRES EN MISSION ACTRMC

Connaissances ou compétences ACS INITIATION	Modalités d'évaluation : (QUIZZ WOOCLAP , exercices, QCM de fin de formation)	Critères d'évaluation
Différencier le processus de résolution de problème du processus de construction de solution	Auto évaluation pendant la formation par QCM WOOCLAP et correction immédiate pour apports nécessaires (Pas de notes, donc synthèse en % selon réponses), plus QCM globale en fin de formation avec note individuelle. A chaque module exploration par un questionnaire réalisé en binôme sur les acquisitions et utilisations de la formation dans la pratique professionnelle, partage en grand groupe.	% de réussite
Construire le Projet Commun pour impliquer la personne dans le projet d'accompagnement en favorisant l'expression de ses besoins et aspirations.	Auto évaluation pendant la formation par QCM WOOCLAP et correction immédiate pour apports nécessaires (Pas de notes, donc synthèse en % selon réponses), plus QCM globale en fin de formation avec note individuelle. A chaque module exploration par un questionnaire réalisé en binôme sur les acquisitions et utilisations de la formation dans la pratique professionnelle, partage en grand groupe.	% de réussite
Utiliser des questions ouvertes et structurées spécifiques à l'exploration du Futur Préféré, dans l'exploration des bénéfices systémiques permis par la réalisation des aspirations de la personne telles que définies dans le Projet Commun.	Auto évaluation pendant la formation par QCM WOOCLAP et correction immédiate pour apports nécessaires (Pas de notes, donc synthèse en % selon réponses), plus QCM globale en fin de formation avec note individuelle. A chaque module exploration par un questionnaire réalisé en binôme sur les acquisitions et utilisations de la formation dans la pratique professionnelle, partage en grand groupe.	% de réussite
Identifier les exceptions au problème et les exemples du futur préféré, puis questionner la personne sur les ressources internes qu'elle mobilise avec les questions spécifiques de stratégies et d'identité, afin de favoriser sa progression vers ses objectifs.	Auto évaluation pendant la formation par QCM WOOCLAP et correction immédiate pour apports nécessaires (Pas de notes, donc synthèse en % selon réponses), plus QCM globale en fin de formation avec note individuelle. A chaque module exploration par un questionnaire réalisé en binôme sur les acquisitions et utilisations de la formation dans la pratique professionnelle, partage en grand groupe.	% de réussite
Utiliser l'échelle ACS pour aider la personne à identifier ses compétences et favoriser la progression. Faire définir un petit pas spécifique et réalisable ainsi que ses bénéfices afin de soutenir la motivation autonome et favoriser le mouvement.	Auto évaluation pendant la formation par QCM WOOCLAP et correction immédiate pour apports nécessaires (Pas de notes, donc synthèse en % selon réponses), plus QCM globale en fin de formation avec note individuelle. A chaque module exploration par un questionnaire réalisé en binôme sur les acquisitions et utilisations de la formation dans la pratique professionnelle, partage en grand groupe.	% de réussite
Questionner et travailler à partir des	Auto évaluation pendant la formation par QCM	% de

changements favorables de la personne tout au long du processus d'accompagnement, afin de les soutenir, les consolider et maintenir la motivation autonome et la dynamique de changement.	WOOCLAP et correction immédiate pour apports nécessaires (Pas de notes, donc synthèse en % selon réponses), plus QCM globale en fin de formation avec note individuelle. A chaque module exploration par un questionnaire réalisé en binôme sur les acquisitions et utilisations de la formation dans la pratique professionnelle, partage en grand groupe.	réussite

- Fiche d'évaluation qualitative de la formation (à chaud)
- Evaluation à froid après formation (1 à 6 mois éventuellement)

Mode de validation

- Attestation de fin de formation :

Devant être complétée par : Jean Paul Durand, le formateur

Financements possibles

OPCO - FIFPL

Modalités et délai d'accès

10 jours avant le début de la formation

Référent handicap

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : *(mise en place de compensation…)*

Contact : Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 49 75 97 71 / elodiefaure@cadresenmission.com

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : *(mise en place de compensation…)*

Contact : Référent handicap Cadres en Mission 02 51 84 95 55 / 06 49 75 97 71

Intervenant

Jean-Paul DURAND :

- DU de psychologie positive Université Grenoble Alpes.
- Enseignant vacataire Université Grenoble Alpes, Université Paris Nanterre, Université Nice Sophia Antipolis.
- Thérapeute systémique centré solution, formateur, animateur d'analyse de la pratique professionnelle, Praticien Hypnose, formation en psychothérapie agréée par l'EAP.
- Infirmier Diplômé d'Etat.

Évaluations

CADRES EN MISSION
ACTRMC

135 inscriptions depuis le 16/05/2022

Taux d'acquisition des compétences : **77 %** (119 évaluations)

Satisfaction des apprenants : **4.4/5** (66 évaluations)