

RESSOURCES PLURIELLES

FORMATION 2024 / 2025

ESPACE DE FORMATION

Accueil F.P.A. MATU Ressources Contact [Se connecter](#)

La Plateforme

- Intermédiaire les activités pédagogiques engageantes**
Concevez des activités pédagogiques engageantes
1 15 heures
Dans Pédagogie
[Continuer d'apprendre](#)
- Intermédiaire la formation en ligne**
Réalisez une formation en ligne
12 heures
Dans Pédagogie
[Inscription au cours](#)
- Niveau 11 IA : initiez-vous à l'intelligence artificielle**
Objectif IA : initiez-vous à l'intelligence artificielle
2 6 heures
Dans Intelligence artificielle
[Continuer d'apprendre](#)

[Voir le programme](#)

SOMMAIRE

Ressources Plurielles

• Qui sommes nous ?	03
• Méthodologie unique	04
• Choix pédagogique	05
• Dispositif modulable	06
• Outils de formation	07
• Adaptive learning	08
• Radar de positionnement	09

Pédagogie

• Maître d'apprentissage et tuteur (Titre RS)	12
• Fondamentaux du formateur Niveau 1	14
• Fondamentaux du formateur Niveau 2	16
• Formation 4.0	18
• Formateur professionnel d'adultes (Titre RNCP)	20

Management

• Manager pédagogue	26
• Fondamentaux du management Niveau 1	28
• Fondamentaux du management Niveau 2	30

Communication

• Process Com ®	34
• MBTI ®	36
• Mieux gérer son stress et ses émotions	38



QUI SOMMES NOUS ?

Dans une société où la mondialisation, la mobilité et les nouvelles technologies modifient profondément le fonctionnement des organisations, le monde du travail doit aussi s'adapter. En conséquence, il devient stratégique d'identifier et de comprendre ces changements en fonction des projets de l'entreprise pour s'y préparer et agir le plus efficacement possible. C'est parce que ce sont bien les collaborateurs de l'entreprise qui apportent des solutions et résolvent au quotidien les problèmes des clients, qu'il convient que l'organisation prenne particulièrement soin de son personnel, aussi bien sur la qualité de la relation humaine qui les unit à l'entreprise que sur leur montée en compétences en contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

Ressources Plurielles accompagne, en France et à l'international, les communautés de travail dans l'évolution de leurs métiers et la montée en compétence de leurs collaborateurs.

Notre approche :

- Proposer des réponses personnalisées, individuelles ou collectives.
- Organiser l'ingénierie pédagogique autour de l'apprenant.
- Développer la logique de parcours dans chaque domaine de formation.
- Certifier les compétences et les métiers (RNCP France Compétences).
- Former dans la langue maternelle du stagiaire.
- S'appuyer sur une plateforme pédagogique exclusive.

Ressources Plurielles est, depuis son origine, spécialiste de la pédagogie et a notamment formé de nombreux formateurs internes à travers le monde pour le compte de grands groupes. Les entreprises sont ainsi accompagnées dans leurs besoins d'adaptation et de transformation grâce à une ingénierie de formation s'appuyant sur la prise en compte des expériences utilisateurs (« Design Thinking »). Nous considérons que la clé de la réussite réside dans l'autonomisation des apprenants qui deviennent acteurs de leur montée en compétences. Nous nous adaptons à leurs acquis et à leurs attentes en modulant nos parcours pour chacun d'entre eux (« Adaptive Learning »). Notre plateforme pédagogique rassemble de grandes quantités de ressources en matière d'apprentissage, de documentation et de simulations interactives.

MÉTHODOLOGIE UNIQUE

Pour accompagner nos clients dans les démarches de formation,

RESSOURCES PLURIELLES s'appuie sur une longue expérience en ingénierie de formation et en ingénierie pédagogique.

Afin de garantir les meilleurs résultats possibles auprès des clients et de leurs collaborateurs, la méthodologie **RESSOURCES PLURIELLES** allie :

- Une acquisition d'outils et de méthodes opérationnelles adaptés spécifiquement aux besoins ;
- Un travail sur les postures pédagogiques ;
- Une approche des mécanismes fondamentaux de l'apprentissage.

Les formations couvrent un large spectre de possibilités d'interventions et sont animées dans la langue maternelle des stagiaires par des professionnels certifiés et diplômés avec une expérience de plusieurs années dans leurs domaines d'expertises.

Les modules de formation sont centrés sur l'apprenant, car **RESSOURCES PLURIELLES** considère toujours que l'empathie est une des compétences essentielles chez un intervenant professionnel.

En effet, le formateur doit se mettre à la place du stagiaire afin de comprendre ses besoins et ses attentes spécifiques, mais également de prendre en compte et de mettre en valeur ces différences, qu'elles soient culturelles, générationnelles, ou autres sans jamais considérer qu'elles puissent être marginales ou antagoniques.

Le fil rouge est d'accompagner les stagiaires dans un esprit de formation expérientielle afin de leur faire vivre concrètement les apprentissages.

Puis dans une approche d'analyse réflexive, l'objectif est de donner du sens à leurs pratiques professionnelles et de les accompagner dans leur prise de conscience de leurs montées en compétences.



94%

Des APPRENANTS
sont satisfaits



93%

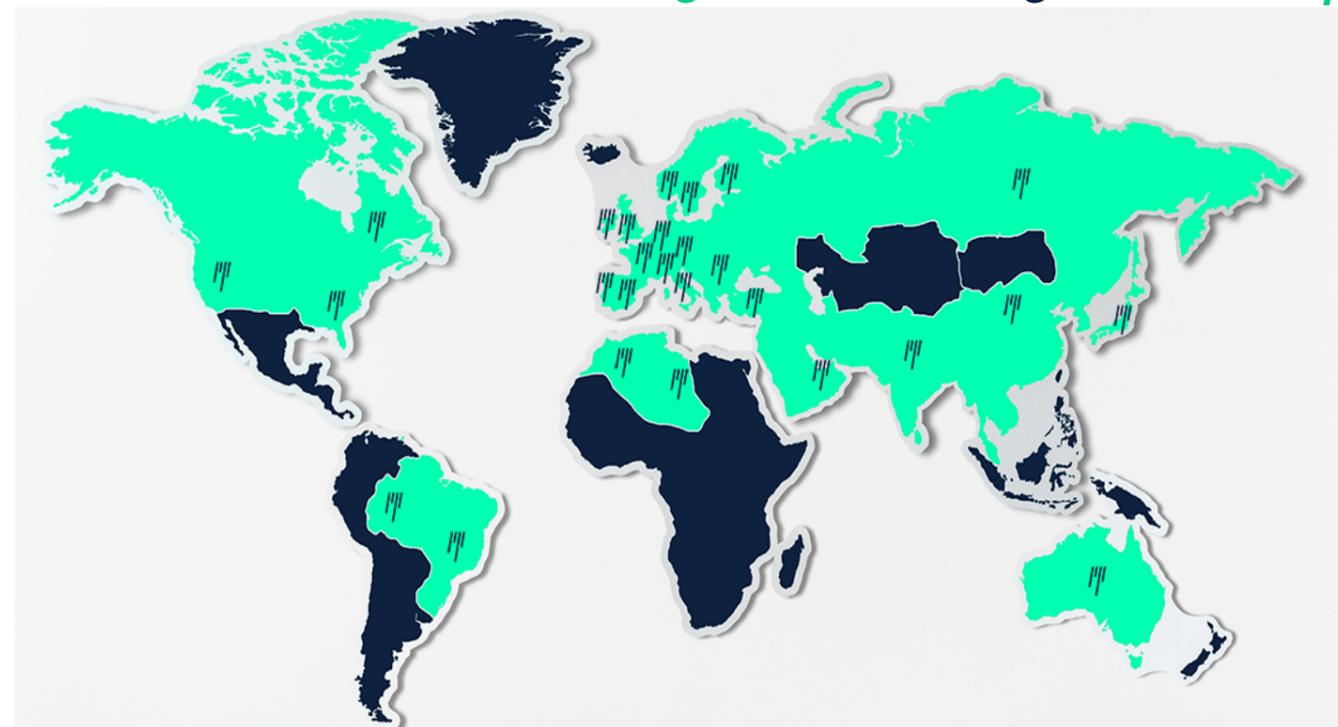
Des CLIENTS
sont satisfaits



100%

De RÉUSSITE aux
formations certifiantes

Formation dans la langue des stagiaires



NOS CHOIX PÉDAGOGIQUES

LE PARTI PRIS DE LA PÉDAGOGIE INVERSÉE

- S'appuyer sur des situations réelles et quotidiennes pour théoriser et modéliser la pratique de chacun.
- Une démarche réflexive sur ses pratiques professionnelles.

FORMATION DANS LA LANGUE MATERNELLE

- Nos formations sont animées dans la langue des stagiaires dans plus de 15 pays par des professionnels certifiés et diplômés.

ATELIERS EXPÉRIENTIELS

QUI FONT VIVRE L'EFFICACITÉ COLLECTIVE

- Travail en petits groupes au sein desquels les compétences sont mixées pour favoriser les capacités de co-construction, de collaboration.
- Expérimentation d'activités modélisantes faciles à reproduire en dehors du cadre de la formation.

PROCESSUS D'INTELLIGENCE COLLECTIVE

- Mise en place de nombreux temps d'ancrage qui favorisent la construction du collectif. («papers» des apprentissages, pépites de la journée, etc...)
- Utilisation d'un « Parking à idées » pour que chacun se sente libre de contribuer à l'apprentissage.
- Des retours d'expérience systématiques pour capitaliser les apprentissages lors de chacune

des situations vécues pendant les sessions de formation.

ALTERNANCE DE TEMPS INDIVIDUELS ET EN GROUPE QUI FAVORISE

- Le décloisonnement des pratiques.
- Les prises de conscience en miroir des autres, des changements à mettre en œuvre.
- Un rythme dynamisant et varié, qui entretient la motivation de chacun et l'émulation du groupe.

PÉDAGOGIE ACTIVE, PARTICIPATIVE ET LUDIQUE EN LIEN AVEC NOTRE ADN

- Une approche métaphorique de toutes les activités pour lier plaisir et apprentissage.
- La prise en compte de l'énergie de chacun et de la dynamique du groupe, de temps de détente, de mise en énergie, de brise-glace.

UN ENGAGEMENT DANS LE CHANGEMENT

- La rédaction d'un recueil d'engagements individuels qui ancre chaque stagiaire dans les objectifs et les motivations qui sont les siennes.
- L'organisation de temps d'échanges individuels encadrés, pour accueillir et communiquer autour des résistances et des peurs qui peuvent émerger lors de cette démarche de changement et de questionnement que constitue la formation.
- L'utilisation d'outils digitaux collaboratif pour le passage à l'action et pour les évaluations.

PARCOURS DE FORMATION

Afin d'accompagner les nouveaux formateurs vers leurs premiers pas d'animation de formation, nous avons développé un dispositif de **formation multimodale progressif et personnalisé**.

Avant le début de ces formations, nous proposons un **coaching d'adaptive learning**, qui permet de diagnostiquer les besoins spécifiques de chaque formateur et d'adapter le parcours de formation en conséquence. Ce coaching personnalisé vise à optimiser l'apprentissage en fonction des compétences et des difficultés identifiées, assurant ainsi une meilleure préparation et une montée en compétence progressive.

En fonction des résultats du coaching, nous proposons l'accès à des modules de formation spécifique en **« Autoformation »** sur notre plateforme E-learning pour s'inscrire dans une démarche d'excellence pédagogique.

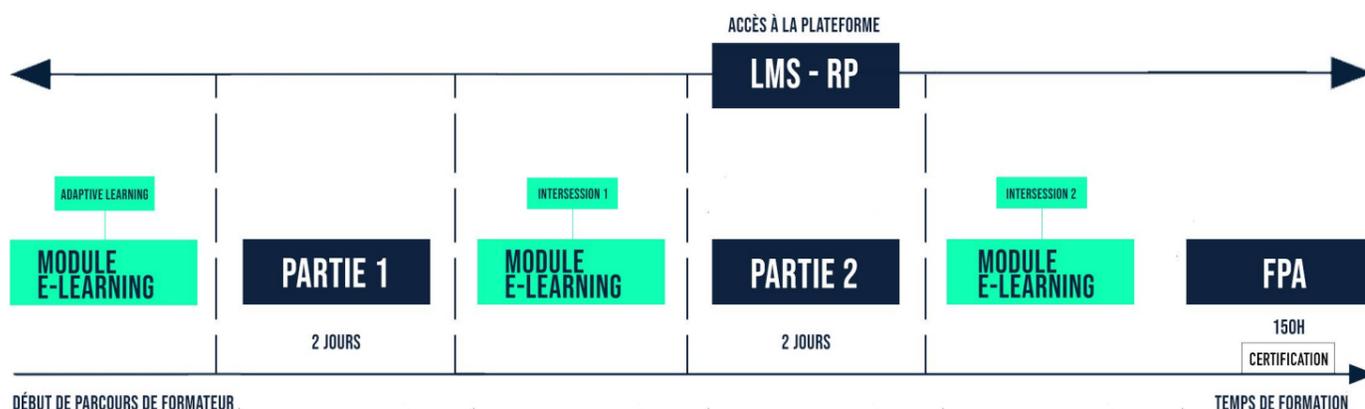
La formation se poursuit par la **« Partie 1 »**, correspondant à la formation sur leurs premiers pas d'animation d'un formateur occasionnel autour de 4 modules d'une demi-journée chacun.

La **« Partie 2 »** correspondant à l'approfondissement des connaissances et des pratiques des formateurs, notamment au travers d'apports notionnels complémentaires, de mises en situations; de cas pratiques, tout en apportant des éléments supplémentaires sur les fondamentaux de la pédagogie.

Les ateliers (partie 1 et partie 2) s'articulent autour d'une progression pédagogique rythmée par des temps de formation sur la plateforme LMS-RP.

Enfin, dans un souci de démarche de qualité de la formation et professionnaliser et reconnaître les compétences, nous accompagnons les candidats vers **un titre professionnel FPA** (Formateur Professionnel d'Adultes) inscrit au RNCP et par conséquent reconnu par l'Etat.

DISPOSITIF GLOBAL



NOS OUTILS MIS À DISPOSITION

VIDÉO INTERACTIVE

Un format docu-fiction qui immerge l'apprenant dans des situations de formation se rapprochant le plus possible des conditions d'animation réelles.

FICHES «GUIDE DU FORMATEUR»

120 Fiches (outils) de synthèse des modules de la formation servant de «guide du formateur» permettant d'accompagner les apprenants dans l'approfondissement et la professionnalisation de leurs pratiques pédagogiques.



MODULES DE FORMATION

- + de 13 Compétences clés
- + de 120 Modules de formations
- + de 45 sérieux games,...

ACTIVITÉS TYPE

- Concevoir et préparer la formation
- Animer une formation et évaluer les acquis
- Accompagner les apprenants en formation
- Inscrire sa pratique professionnelle dans une démarche de qualité et de responsabilité sociale des entreprises

PLATEFORME L.M.S

Notre plateforme d'apprentissage en ligne héberge l'ensemble des contenus utilisés en formation mais également des ressources complémentaires pour aller plus loin dans sa pratique. Nous l'avons imaginés comme une puissante communauté virtuelle animée par des formateurs expérimentés.



FONCTIONNEMENT

Cet outil digital est utilisé tout au long du parcours de formation. En amont au travers des vidéos interactives d'initiation; pendant la formation avec de nombreux travaux individuels et collectifs durant les intersessions; après la formation pour l'approfondissement de connaissances et le partage de bonne pratiques de la communauté de formateurs pour s'inscrire dans la durée.

DIGITAL LEARNING

- Contenu de cours et vidéos pédagogiques
- Évaluation des savoirs avec des exercices
- Suivi des stagiaires dans leur progression
- Travaux de groupes et analyse des données

SOCIAL LEARNING

- Échange entre stagiaires et formateurs sur les forums de discussion



CLIQUEZ ICI

ADAPTIVE LEARNING

L'adaptive Learning, une solution nouvelle en Europe bien qu'elle soit déjà une habitude dans les universités américaines depuis une quinzaine d'années.

Le principe de base est d'individualiser le plus possible les enseignements en tenant compte des capacités et des besoins de chacun. Que ce soit au niveau des contenus ou des rythmes d'apprentissage, l'adaptive Learning permet d'être au plus près des aspirations et des objectifs des apprenants.

Il peut prendre différentes formes, de la plus simple à la plus aboutie. Il est ainsi possible d'adapter ses apprentissages en évaluant les connaissances en amont d'une formation par exemple et de permettre au stagiaire de ne suivre que ce dont il a réellement besoin.

Dans les formes les plus élaborées, l'adaptation peut se faire en temps réel avec des parcours 100% personnalisés et construits à partir de la collecte et de l'analyse des données laissées par les utilisateurs.

L'idée d'adapter les apprentissages à chaque élève de façon automatisée n'est pas nouvelle, puisque dans les années 1950, le professeur en psychologie, penseur du behaviorisme, Burrhus Frederic Skinner, créait « la machine à apprendre », ancêtre de nos QCM.

Chez Ressources Plurielles, et pour certaines formations, nous vous proposons au cours d'un entretien « adaptive learning » d'évaluer ensemble vos acquis de façon à construire votre parcours au plus près de vos besoins. Notre méthodologie est précise et se déroule en 3 phases :

- Un autodiagnostic qui permet d'évaluer les acquis des stagiaires;
- Un entretien en face-à-face avec un formateur durant lequel le stagiaire explore ses connaissances afin d'en valider l'acquisition;
- Enfin, le formateur étudie les réponses des stagiaires afin de concevoir un parcours pédagogique unique et adapté.

Avec ce parcours personnalisé, les stagiaires gagnent en temps, en qualité et en motivation, afin de contribuer à leur réussite.

AUTODIAGNOSTIC



1

ENTRETIEN



2

PARCOURS

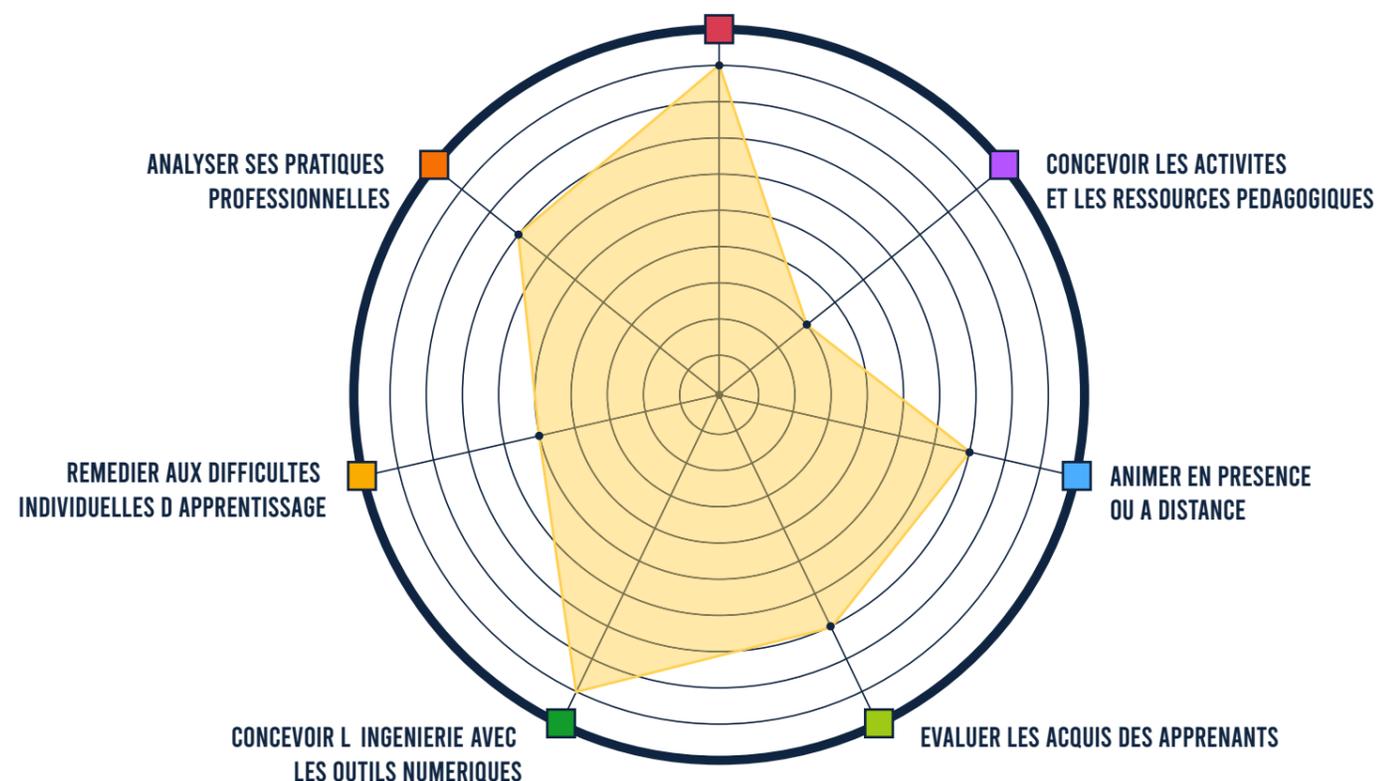


3

RADAR DE POSITIONNEMENT



ELABORER LE SCENARIO & LA PROGRESSION PEDAGOGIQUE



ELABORER LA PROGRESSION



EVALUER LES ACQUIS



ANALYSER SES PRATIQUES



CONCEVOIR LES ACTIVITES



CONCEVOIR L'INGENIERIE



ANIMER EN PRESENCE / A DISTANCE



REMEDIER AUX DIFFICULTES



CRITERES

Les critères d'évaluation présentés sur le radar sont notés sur une échelle de 1 à 10. Les "Skills" du formateur sont mesurés en début et en fin du parcours de formation afin d'orienter le formateur sur modules adaptés.

EXEMPLE



CONCLUSION DE L'ADAPTIVE LEARNING

Animer en présence ou à distance obtient une **note de 3**, indiquant un besoin d'amélioration dans l'animation des sessions de formation en présentiel et à distance. Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage obtient une **note de 5**, suggérant une capacité modérée mais un besoin d'améliorer l'aptitude à résoudre les difficultés d'apprentissage individuelles.

Pour améliorer Animer en présence ou à distance :

Animer en présence / à distance, La posture professionnelle, Prise de parole en public, L'assertivité, Le digital learning, Animer une classe virtuelle
Les techniques d'animations (attitude de médiation)

Pour renforcer Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage :

La remédiation, Les démarches diagnostiques, Les différents styles d'apprentissage, L'écoute active, Les méthodes d'accompagnement
Les difficultés et les obstacles à l'apprentissage

PÉDAGOGIE

The background features a series of parallel diagonal stripes. From left to right, the stripes are: a wide green stripe, a white stripe, a green stripe, a white stripe, a dark blue stripe, a green stripe, and a white stripe. The stripes are slanted upwards from left to right.

Maître d'Apprentissage, Tuteur

Certification officielle du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

-  **Durée :** 2 jours / 14 heures. *(A titre indicatif)*
-  **À l'issue de la formation, les participants seront capables :**
- de transmettre efficacement leurs compétences.
 - d'être pertinent dans l'analyse des besoins du tuteur.
 - d'évaluer les compétences de celui-ci.
 - de le faire progresser dans son domaine de compétences.

 **Pré-requis :** Aucun.

 **Public :** Toute personne qui souhaite devenir tuteur en entreprise.

 **Parcours certifiant RS**
Répertoire spécifique

 **Modalité :** Dossier de présentation du candidat - Examen oral devant un jury.

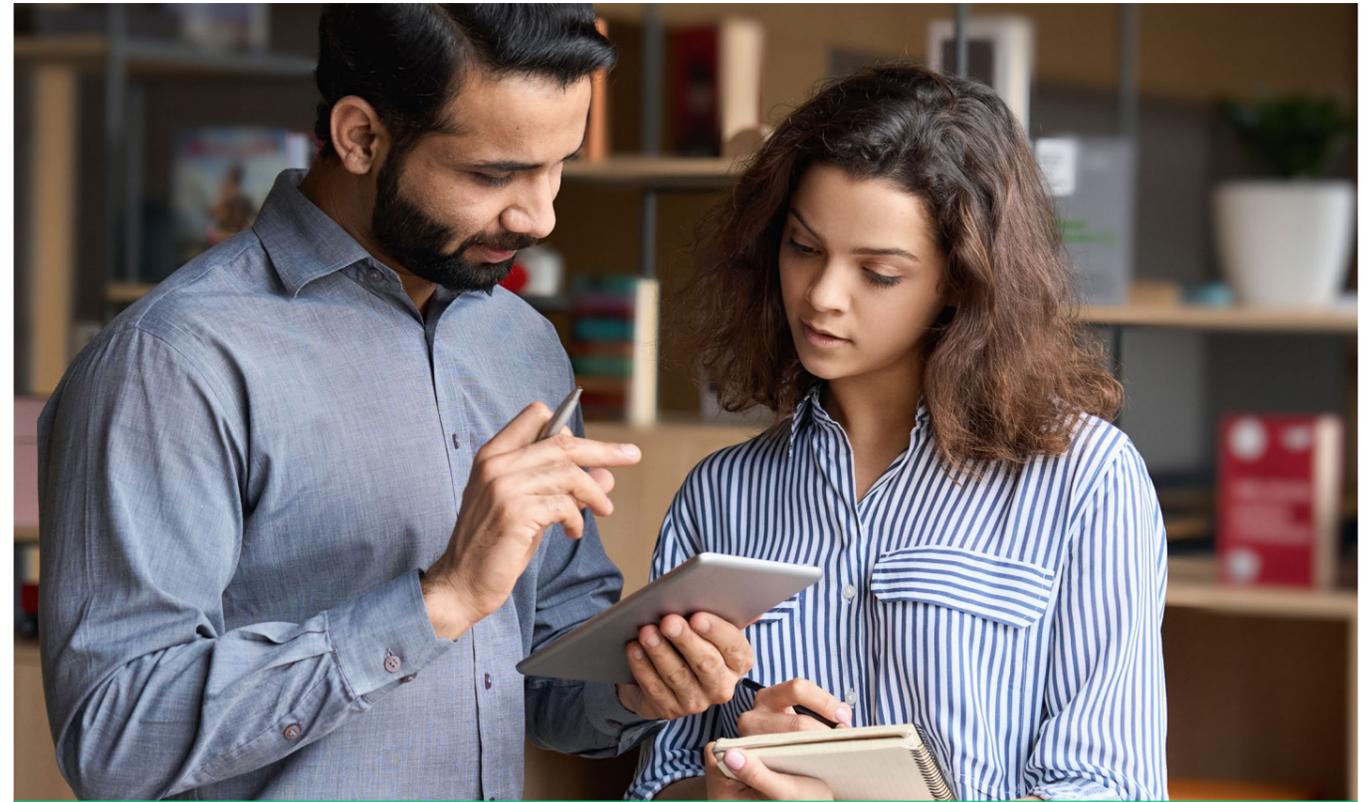
Apports théoriques et méthodologiques :
en alternance avec des exercices pratiques et des autodiagnostic.

Cette formation permet :

- + d'accompagner l'apprenti dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet.
- + d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider l'apprenti lors de son tutorat.
- + de faire participer l'apprenti à l'organisation de son activité et de veiller à son suivi.
- + d'assurer la liaison avec le centre de formation.
- + de contribuer à l'acquisition de nouvelles compétences et aptitudes professionnelles par l'apprenti, à travers la confrontation aux situations de travail et leur analyse.
- + de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre du contrat d'alternance.

Exercer le rôle de tuteur en entreprise

 **FRANCE
compétences**
CERTIFICATION
enregistrée au Répertoire spécifique



ACCUEILLIR ET FACILITER L'INTÉGRATION DE L'APPRENTI / ALTERNANT

- Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise.
- Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise.
- Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant sa période d'essai.

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES APPRENTISSAGES ET DE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

- Suivre le parcours avec le centre de formation.
- Organiser le parcours au sein de l'entreprise.
- Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage.

PARTICIPER À LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE ET À L'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES

- S'appuyer sur les situations de travail pour développer l'apprentissage et le rendre concret.
- Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur son activité professionnelle et son apprentissage.
- Évaluer l'acquisition des apprentissages en situation de travail.

PARTIE.1

Fondamentaux du Formateur

Notions clés de la pédagogie en formation et mécanismes d'apprentissage de l'adulte.



Durée : 2 jours / 14 heures.
(A titre indicatif)



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

- de maîtriser les notions clés de la pédagogie.
- d'animer professionnellement une formation.
- de gérer des situations délicates ou particulières.



Pré-requis : aucun.



Public: 6 à 8 participants
Toute personne qui souhaite devenir formateur en entreprise.

Apports théoriques et méthodologiques en alternance avec des exercices pratiques de mise en situation.

Cet atelier permet :

- + d'obtenir les fondamentaux pour commencer à former.
- + de mettre en œuvre une pédagogie adaptée.
- + de cadrer, de structurer et d'évaluer sa formation.



Labelisation Ressources Plurielles

Une formation interactive et ludique pédagogique & pratique



1. METTRE EN ŒUVRE UNE PÉDAGOGIE ADAPTÉE

- Découvrir les différentes techniques pédagogiques.
- Choisir les méthodes à appliquer en fonction des objectifs pédagogiques fixés.
- Sélectionner de façon pertinente les supports adaptés à ses objectifs de formation.

2. RÉUSSIR LES 30 PREMIÈRES MINUTES DE LA FORMATION

- Cadrer sa formation.
- Faire les présentations et donner le déroulement de la formation.
- Recenser les attentes des stagiaires.
- Engager et entretenir la communication dans le groupe.
- Gérer les situations complexes ou difficiles auxquelles le formateur peut être confronté.

3. AVOIR UNE COMMUNICATION EFFICACE POUR FORMER

- Faire passer un message efficacement.
- Développer ses facultés d'adaptation.
- Comprendre l'impact de la communication non-verbale.

4. STRUCTURER ET ÉVALUER SA FORMATION

- Valider l'acquisition progressive des compétences.
- Aider chacun à évaluer ses progrès et faire le lien avec l'après-formation.
- Évaluer sa propre pratique de formateur.

PARTIE.2

Fondamentaux du Formateur

Les notions clés de la pédagogie en formation et les mécanismes d'apprentissage de l'adulte.



Durée : 2 jours / 14 heures.
(A titre indicatif)



Pré-requis : Avoir suivi la partie 1 et avoir animé une formation ou justifier de pratique d'animation régulières.



Public: 6 à 8 participants
Toute personne qui souhaite améliorer ses pratiques d'animateur et sa posture de formateur.

Formation hybride (Présentiel / Distanciel)
Apports théoriques et méthodologiques
en alternance avec des exercices pratiques de mise en situation et des autodiagnostic.

Cet atelier permet :

- + d'organiser les apprentissages individuels et collectifs et leurs évaluations.
- + de construire une conduite de séance correspondant à une progression pédagogique.
- + de rédiger un programme de formation en intégrant objectif et progression pédagogique.
- + de structurer et animer une formation en Blended Learning.



Labelisation Ressources Plurielles

Plus de méthodes participatives, pour plus d'interactivité, et plus d'efficacité



5. LA PROGRESSION PÉDAGOGIQUE ET LES MÉTHODES ACTIVES

- La progression pédagogique et les méthodes d'apprentissage.
- Les objectifs et outils des méthodes actives.
- La posture du formateur et des participants.
- La conduite de séance en variant l'utilisation des méthodes pédagogiques.

6. ANIMER EN PROFESSIONNEL

- Organiser les apprentissages individuels et collectifs.
- Observer et évaluer en animation la progression des apprentissages.
- Développer un comportement qui favorise la motivation et réguler les apprentissages en groupe.
- L'animation des échanges et la maîtrise des phases clés.
- Analyse de sa propre animation et des animations des autres stagiaires; analyse de pratique.

7. FORMER À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

- La place des outils numériques dans l'élaboration d'une formation.
- Les composantes des formations Digital learning (les outils collaboratifs, les webinaires, les LMS, ...)
- Panorama des outils collaboratifs (Zoom, Klaxoon, Wooclap, Miro, ...).
- Ingénierie de formation : Structurer une formation en Blended Learning.

8. LES ÉVALUATIONS EN FORMATION

- Les acquis de la formation, la satisfaction des participants, le transfert de compétences ...
- Les différentes fonctions : Prédictive, normative, formative, sommative, certificative...
- Les rôles du formateur dans le processus d'évaluation : valoriser, accompagner, analyser...

Formateur 4.0

Libérez le potentiel de l'IA dans vos formations !
Créer une communauté apprenante et pérenne.



Durée : 2 jours / 14 heures.
(A titre indicatif)



Pré-requis : Avoir suivi le niveau 1, 2 et avoir animé une formation ou justifier de pratique d'animation régulières.



Public : 6 à 8 participants
Toute personne qui souhaite devenir formateur facilitateur.

Formation hybride (Présentiel / Distanciel)
Apports théoriques et méthodologiques
en alternance avec des exercices pratiques de mise en situation et des autodiagnostic

Cette formation permet :

- + d'utiliser efficacement l'IA pour créer des contenus pédagogiques de qualité,
- + des illustrations pertinentes, et des ressources audiovisuelles variées,
- + des activités ludiques basées sur l'IA, et des méthodes alternatives.



Labellisation Ressources Plurielles

Transformez votre approche pédagogique grâce à l'intelligence artificielle



ÉLABORER OU DIGITALISER UNE SÉQUENCE PÉDAGOGIQUE

- Plateforme de formation en ligne basée sur l'IA
- Chatbot d'apprentissage en IA pour les formateurs
- Outil de suivi de la progression de l'apprentissage en IA

CONCEVOIR UN GUIDE D'ANIMATION OU UN KIT PÉDAGOGIQUE

- Créations de supports de formation avec l'IA
- Créations de ressources pédagogiques avec l'IA
- Création d'illustrations, images et vidéos avec l'IA

ANIMER AVEC UNE APPROCHE DIGITALE

- Les alternatives à Powerpoint et supports d'animation collaboratifs (mur collaboratif, pad, etc.)
- Explorer et utiliser des techniques d'animation grâce à l'intelligence artificielle (IA)
- Utiliser des outils de brainstorming pour stimuler la participation (sondages, nuages de mots, etc.)
- Les Outils IA indispensables pour les formateurs

ÉVALUER AVEC UNE APPROCHE DIGITALE

- Créations assistées par l'IA de quiz, d'études de cas et de critères d'évaluation
- Apprendre à mettre en place des outils d'évaluation automatisés
- Découvrir les commentaires personnalisés et des recommandations d'amélioration par l'IA
- Utiliser l'IA pour générer des cas de mise en pratique et des évaluations QCM

F.P.A Formateur Professionnel d'adultes



Durée : 21 jours / 150 Heures.
(A titre indicatif)



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

- de préparer et animer des actions de formation collectives en intégrant des environnements numériques.
- de construire des parcours individualisés et accompagner les apprenants.



Pré-requis : Titulaire d'un diplôme de Niveau 4 (Bac) et justifier d'une expérience significative dans la formation.



Public: Formateurs occasionnels ou débutants et formateurs en entreprise.

Formation hybride (Présentiel / Distanciel)
Apports théoriques et méthodologiques
en alternance avec des exercices pratiques de mise en situation et des autodiagnostic.

Par sa double expertise pédagogique et technique, le formateur contribue au développement des compétences favorisant l'insertion sociale et professionnelle des adultes, et l'accès à la qualification et/ou à la professionnalisation.

Le formateur construit des actions de formation en réponse à des demandes de personnes, entreprises et commanditaires multiples. Il analyse la demande de formation, identifie les compétences à acquérir ou à développer et détermine les contenus et les situations d'apprentissage.

Le métier de Formateur Professionnel d'Adultes (RNCP)



Il organise la progression des apprentissages, définit les étapes clés et les moyens pour les mettre en œuvre. Il prépare et anime les séances de formation. Il anticipe, repère les difficultés d'apprentissage et met en œuvre des stratégies de remédiation. Il évalue les acquis des apprenants.



1
ENTRETIEN
DOSSIER



2
FORMATION
PRÉSENTIEL



3
DIGITAL
LEARNING



4
FORMATION
DISTANTIEL



5
FORMATION
PRÉSENTIEL



6
EXAMEN
JURY

Formateur Professionnel d'Adultes (FPA)



BLOC 1 : CONCEVOIR ET PRÉPARER LA FORMATION

- Elaborer la progression pédagogique d'une formation multimodale à partir d'une demande
- Concevoir un scénario pédagogique et d'accompagnement en intégrant la multimodalité
- Concevoir des activités d'apprentissage et d'évaluation en intégrant la multimodalité

BLOC 2 : ANIMER UNE FORMATION ET ÉVALUER LES ACQUIS DES APPRENANTS

- Animer une formation et faciliter les apprentissages selon différentes modalités
- Evaluer les acquis de formation des apprenants
- Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage

BLOC 3 : ACCOMPAGNER LES APPRENANTS EN FORMATION

- Accompagner les apprenants dans leur parcours de formation
- Accueillir un apprenant en formation et co-construire son parcours
- Tutorer les apprenants à distance
- Accompagner le développement professionnel des apprenants

BLOC 4 : INSCRIRE SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE DANS UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ ET DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

- Respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en formation et dans sa spécialité
- Réaliser une veille pour maintenir son expertise de formateur et de professionnel dans sa spécialité
- Analyser ses pratiques professionnelles

🖥️ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Les méthodes pédagogiques et modalités d'évaluation sont adaptables aux publics en situation de handicap.
Nous consulter pour plus d'informations.

👤 MODALITÉS D'ADMISSION

Entretien avec le Responsable pédagogique.
Dossier de candidature.

📍 LOCALISATION ET ACCESSIBILITÉ

La formation alterne des temps de formation en présentiel en inter-entreprise à Paris (75005) ou en intra-entreprise dans vos locaux, en distanciel et en E-learning.
Les sessions d'examen ont lieu dans notre centre de Paris.

✅ MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les compétences des candidats par VAE ou issus d'un parcours continu de formation pour l'accès au titre professionnel sont évaluées par un jury :

D'une mise en situation professionnelle ou d'une présentation d'un projet réalisé en amont de la session, éventuellement complétée par d'autres modalités d'évaluation :

- Entretien technique, questionnaire professionnel, questionnement à partir de production(s).
- Dossier professionnel et de ses annexes éventuelles.
- Résultats des évaluations passées en cours de formation.
- Entretien avec le jury destiné à vérifier le niveau de maîtrise par le candidat des compétences requises pour l'exercice des activités.

⚙️ CERTIFICATION PROFESSIONNELLE RECONNUE PAR L'ÉTAT

La formation « Formateur Professionnel d'Adultes » est reconnue par l'État et inscrite au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) niveau 5 (norme européenne).
Le titre est délivré par le Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion.
Cette Formation est éligible au CPF.

MANAGEMENT

The background features a series of parallel diagonal stripes. From left to right, the stripes are: a wide green stripe, a white stripe, a green stripe, a dark blue stripe, a green stripe, and a white stripe. The stripes are slanted upwards from left to right.

Manager pédagogue

Faire de la pédagogie l'alliée du manager pour répondre à toutes les situations.



Durée : 2 jours / 14 heures.
(A titre indicatif)



Pré-requis : Aucun.



Public : 4 à 12 participants.
Toute personne qui souhaite améliorer ses pratiques de manager.



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

- d'identifier les différentes situations formatives qu'ils pourront rencontrer dans leur fonction managériale.
- de définir un objectif pédagogique à partir d'une situation de travail et d'évaluer un acquis.
- de reconnaître et de s'adapter aux différents profils et modes d'apprentissage propre à chacun de leurs collaborateurs.
- de maîtriser les savoir-faire relationnels permettant d'établir une relation pédagogique efficace et positive avec leurs collaborateurs dans la durée.

Apports théoriques et méthodologiques :
en alternance avec des exercices pratiques de mise en situation.

Les points forts de cette formation :

- + Acquérir une attitude transversale aux différentes dimensions du management.
- + Explorer les différentes situations formatives rencontrées par le manager au quotidien pour y répondre plus efficacement.
- + Etudier la notion de triangle pédagogique.
- + Maîtriser les savoir-faire pédagogiques à mettre en œuvre en considération des profils et modes d'apprentissage de chacun.

La pédagogie du manager et les situations conflictuelles

Le temps effectif consacré à chaque séquence pourra varier selon la taille du groupe et sa dynamique. Le parti pris de l'évaluation formative a été résolument choisi compte tenu de la spécificité de cette formation.



DÉFINIR LES COMPOSANTES DU RÔLE PÉDAGOGUE DU MANAGER

- Le rôle pédagogique du manager comme attitude transversale aux différentes dimensions du management.

LES DIFFÉRENTES SITUATIONS FORMATIVES RENCONTRÉES PAR LE MANAGER

- Apport de techniques et d'outils pour formaliser un objectif pédagogique, apprendre à transmettre.
- Appréhender la relation pédagogique, apprendre à distinguer l'attitude formative de l'attitude managériale, apprendre à gérer ses propres mécanismes émotionnels et à repérer les mécanismes de projection.

RAPPEL DES RÔLES (LEADER, COACH, ÉCLAIREUR)

- Imputer à chaque rôle les responsabilités qui incombent au manager.

ANALYSER LE COMPORTEMENT D'UN MANAGER

- Manager Coach ou/et pédagogue - Manager leader

IDENTIFIER LES CARACTÉRISTIQUES D'UN OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

- Comprendre qu'un objectif pédagogique correspond à des règles de construction spécifiques, se focalise sur une action visant le savoir, le savoir-faire à transmettre ou le comportement à mettre en place.

DÉFINIR LES COMPOSANTES DU RÔLE PÉDAGOGUE DU MANAGER

- Le manager doit être en capacité de répondre à la question : « Quels sont les éléments que mon auditoire doit avoir retenu de mon intervention ? »

PARTIE.1

Fondamentaux du Management

Savoir piloter et animer efficacement son équipe.



Durée : 2 jours / 14 heures.
(A titre indicatif)



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

- d'identifier les enjeux et missions de manager.
- de maîtriser les bonnes méthodes pour animer une équipe au quotidien.
- d'utiliser les outils opérationnels d'animation.
- de comprendre et de maîtriser les techniques de communication.
- d'adapter leur style de management.
- de transférer leurs compétences, d'encourager l'autonomie de leur équipe et de savoir déléguer.



Public : 4 à 12 participants.
Toute personne qui souhaite acquérir les fondamentaux du management.



Pré-requis : Être manager en fonction ou avoir le niveau de compétences demandé à l'entrée en formation.

Apports théoriques et méthodologiques : en alternance avec un travail de réflexion et des mises en application s'appuyant à la fois sur des exemples, étude de cas, jeux de rôles fournis par Ressources Plurielles et par l'expérience des participants eux-mêmes.

Les avantages de la formation :

- + Une approche concrète et pragmatique.
- + Un parcours complet pour avoir une vue d'ensemble des fondamentaux du management et permettre d'adopter une posture de manager efficace.
- + Apprendre à se positionner comme manager et identifier son style de management.
- + Apprendre à déléguer et à fixer des objectifs pour renforcer l'autonomie de son équipe.
- + Mesurer la performance de son équipe et améliorer son efficacité.
- + Motiver ses collaborateurs, entretenir et renforcer la cohésion d'équipe.
- + Évaluer les situations difficiles et intervenir efficacement en conséquence.

LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT (SUITE)

“Le management, ce n'est pas un art, c'est une discipline.”



Noël Goutard
1931 - 2020



LES RÔLES ET MISSIONS DU RESPONSABLE D'ÉQUIPE

- Prendre conscience du rôle, des missions et des responsabilités du manager.
- Comprendre les 3 principes de base du management (cadre de travail, objectifs et communication).
- Développer une expertise managériale et savoir distinguer les compétences techniques des compétences managériales.
- Restituer l'importance et le rôle de l'humain dans la fonction de manager.

ADAPTER SON STYLE DE MANAGEMENT AUX SITUATIONS ET AUX INDIVIDUS

- Étudier les principes de base et les objectifs des différents styles de management
- Comprendre les points forts et les limites de chaque style en termes d'efficacité.
- Choisir et adapter son style aux situations, contextes et collaborateurs.

LE POUVOIR DU MANAGER D'ÉQUIPE

- Identifier les sources du pouvoir au sein d'une organisation.
- Appréhender les contraintes, les limites et les responsabilités liées à l'exercice du pouvoir.
- Comprendre les mécanismes relationnels et les jeux de pouvoir entre managers et collaborateurs.
- Obtenir l'adhésion de ses collaborateurs : valeurs, décisions, projets et objectifs de l'entreprise.

PILOTER, MOBILISER ET MOTIVER SON ÉQUIPE

- Identifier les critères de performance de son équipe.
- Comprendre les moteurs de la motivation et de l'implication.
- Engager son équipe autour d'objectifs communs motivants.
- Développer et évaluer l'autonomie des collaborateurs.

INDIVIDUALISER LE MANAGEMENT

- Faire progresser les performances (développement individuel et motivation des collaborateurs).
- Conduire des entretiens individuels constructifs.
- Installer une ambiance propice à une communication sereine, à l'établissement d'un climat de confiance.
- Savoir formuler des critiques constructives, faire comprendre et adhérer son équipe aux zones de progrès détectées.

DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION IMPLIQUANTE

- S'impliquer et impliquer ses collaborateurs dans les objectifs communs pour installer une confiance réciproque.
- Informer régulièrement son équipe sur l'avancement de l'activité et de la stratégie du département.
- Savoir faire preuve de transparence et de fermeté dans sa communication.
- Saisir le caractère indispensable de l'exemplarité comportementale du manager, de l'importance du non-verbal dans la communication.

PARTIE.2

Fondamentaux du Management

Vous accompagner dans vos nouveaux enjeux managériaux.



Durée : 2 jours / 14 heures.
(A titre indicatif)



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

- de donner du sens à leur action de management.
- de donner à leurs collaborateurs les moyens de l'autonomie et de la réussite.
- de développer la coopération au sein de l'équipe.
- de prévenir l'apparition des conflits dans l'équipe.
- d'intervenir dans la résolution des conflits.
- d'intégrer les nouveaux outils digitaux dans leurs pratiques managériales.



Public : 4 à 12 participants.
Managers expérimentés,
managers de managers.



Pré-requis : Avoir une expérience très significative en terme de management et gestion RH de personnel - Avoir développé les compétences clefs d'un manager confirmé.

Apports théoriques et méthodologiques : en alternance avec un travail de réflexion et des mises en application s'appuyant à la fois sur des exemples, étude de cas, jeux de rôles fournis par Ressources Plurielles et par l'expérience des participants eux-mêmes.

Les points forts de cette formation :

- + Apprendre et savoir s'appuyer sur les leviers d'engagement individuels et collectifs.
- + Développer la performance collective des équipes.
- + Repérer, développer et valoriser le talent de chacun.
- + Acquérir une méthode pratique pour analyser, traiter et résoudre les conflits.
- + Comprendre les fondamentaux du droit du travail pour une utilisation concrète au quotidien.
- + Instaurer une communication et des relations positives au sein de l'équipe.

LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT (SUITE)

Dans un contexte qui demande chaque jour davantage de flexibilité et d'engagement de la part de chaque collaborateur, le management des équipes ne s'improvise pas.

Il exige plus que jamais le développement de compétences spécifiques, d'outils et de modules de formation appropriés, pour accompagner la spécialisation et la diversification du rôle de manager.

Cet atelier a pour but de développer les qualités de leadership et la capacité du manager à accompagner dans le changement.

Le leader collaboratif, acteur clé de la performance collective



AGIR EN LEADER

- Donner du sens à son management pour mobiliser efficacement les équipes.
- Utiliser les émotions comme leviers de motivation et d'engagement des collaborateurs.
- Leur donner les moyens de l'autonomie et de la réussite.

DÉVELOPPER SON RÔLE DE LEADER «COLLABORATIF»

- S'approprier les mécanismes de l'empowerment.
- Placer l'acte de coopération au cœur de la relation.
- Être un manager « bien-veillant » et exigeant.
- Agir en leader, donner du sens à l'action et favoriser l'engagement vers un objectif commun.

AMPLIFIER LA PERFORMANCE PAR L'ENGAGEMENT COLLECTIF

- Identifier les leviers d'engagement individuel propres à chacun.
- Savoir créer et cultiver un collectif engagé.
- Se maintenir dans une posture de facilitateur d'engagement collectif.

DÉVELOPPER LE TALENT DE VOS COLLABORATEURS

- Manager les talents de ses collaborateurs : enjeux et conditions de réussite.
- Attirer de nouveaux talents, développer leurs compétences et les maintenir au sein de l'équipe.

DROIT DU TRAVAIL POUR MANAGERS

- Comprendre l'impact du droit du travail dans la pratique du management et en maîtriser les fondamentaux.
- Étudier les ressorts liés aux contrats de travail et à la gestion efficace du temps de travail.
- Appréhender le rôle du manager dans le cadre de la politique de prévention de l'entreprise.

COMMUNICATION

The background features a series of parallel diagonal stripes. From left to right, the stripes are: a wide white stripe, a medium green stripe, a wide white stripe, a medium dark blue stripe, a wide white stripe, and a medium green stripe. The stripes are set against a solid green background.

La Process Com®

RESSOURCES PLURIELLES // COACH & FORMATRICE CERTIFIÉE PCM®



Un levier de performance individuelle et collective.



Durée : 2 jours / 14 heures.
(A titre indicatif)



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

- susciter de l'envie et de l'enthousiasme.
- convaincre, faire adhérer à ses idées.
- gérer sereinement les relations complexes.
- ne pas se laisser dominer par le stress.
- accompagner le changement.
- développer efficacement la relation client.
- améliorer sa prise de parole et son aisance en public.



Pré-requis : Remplir l'inventaire de personnalité.



Public : 4 à 12 participants. Managers, responsables d'équipes, responsables de services et toutes personnes qui souhaitent mieux communiquer.

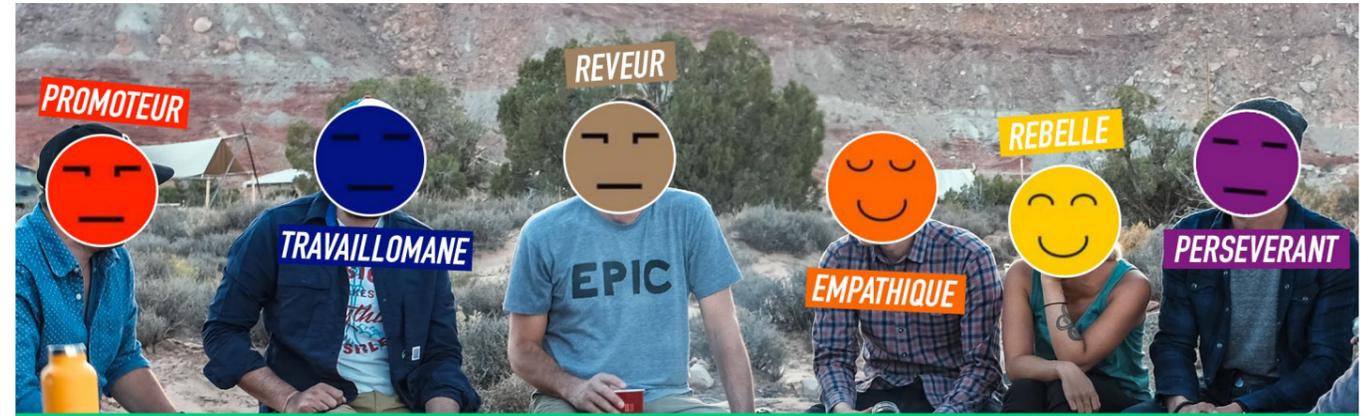
Apports théoriques et méthodologiques :
en alternance avec des exercices pratiques de mise en situation.

La Process Com® permet à l'ensemble des acteurs de l'entreprise d'avoir un outil commun pour coopérer et communiquer efficacement. Elle aide à :

- + mieux connaître et comprendre ses collègues, à adapter sa communication à son auditoire et à mieux travailler collectivement.
- + prendre du recul et à observer la situation plutôt que la personne.
- + dédramatiser et à mieux gérer les situations de conflits.
- + développer son leadership et ses compétences managériales.

Être acteur de sa Process Com® c'est :

- concilier plaisir et performance dans le contexte professionnel.
- établir et entretenir des relations professionnelles efficaces.
- savoir réagir face aux situations de stress.
- développer le savoir-être au service du savoir-faire.
- contribuer à l'amélioration et à la fluidité du fonctionnement en équipe et en entreprise.



LES FONDAMENTAUX DE LA COMMUNICATION

- Le fond et la forme.
- La mécommunication.

LE MODÈLE PROCESS COM®

- Découvrir les 6 profils types de personnalité par le jeu du puzzle.
- Étudier les caractéristiques spécifiques de chacun de ces profils types.
- Analyser les canaux de communication.
- Comprendre les besoins psychologiques propres à chacun des profils de personnalité.
- Appréhender les réactions spécifiques de chacun des profils de personnalité face à une situation de stress.
- Se familiariser avec les notions de base et de phase.

DÉTECTER MES TRAITS DOMINANTS ET CEUX DE L'AUTRE

- Mon profil vu par le collectif.
- Mon inventaire de personnalité.
- Mise en situation et expérimentations en binôme, sous-groupes et groupes.

ADAPTER MA COMMUNICATION

- Expérimentation par le jeu.
- Définition d'un profil d'équipe.
- Mise en situations professionnelles.
- Etude de cas.
- Mise en place d'un plan d'action individuel et collectif.

MISE EN SITUATION

Connaître les différents indicateurs d'identification du mode de communication préférentiel de son interlocuteur. Détecter le canal correspondant au mieux à la situation et à son interlocuteur. Apprécier son niveau stress. S'entraîner à nourrir positivement ses besoins psychologiques et ceux de son interlocuteur pour éviter les conflits.

Myers Briggs Type Indicator®

Mieux se connaître pour se faire confiance
et mieux communiquer avec ses interlocuteurs.



Durée : 2 jours / 14 heures.
(A titre indicatif)



Pré-requis : Test MBTI®
Les résultats de vos tests,
complétés en amont
de la formation, sont confidentiels,
conformément à la loi.



Public : 6 à 12 participants
Toute personne qui souhaite pour mieux communiquer et renforcer son leadership.

Apports théoriques et méthodologiques :

En s'appuyant sur les résultats de votre test MBTI®, en alternance avec un travail de réflexion individuelle et collective et de mise en application, avec des exemples fournis par Ressources Plurielles et par les participants eux-mêmes.

Cet atelier permet de :

- + de prendre conscience des fonctionnements individuels et collectifs.
- + de prendre conscience de son profil de personnalité, de ses atouts et de ses axes d'amélioration grâce au test MBTI et à l'étude des drivers et des croyances limitantes qui nous caractérise.
- + d'améliorer ses relations interpersonnelles, d'avoir d'avantage d'impact grâce à une communication adaptée et assertive.
- + d'avoir confiance en soi en approfondissant la connaissance de soi même et en se donnant des marges de manœuvre nécessaires à la prise de décision et à la mise en action.

(Se) faire confiance pour mieux communiquer

« Un pessimiste voit la difficulté dans chaque opportunité,
un optimiste voit l'opportunité dans chaque difficulté »



Winston Churchill
1874 - 1965



POUR LES MANAGERS : AFFIRMER SON LEADERSHIP EN RENFORÇANT SON ASSERTIVITÉ

MIEUX SE CONNAITRE GRACE AU MBTI®

- Comprendre les objectifs et les bases de la méthode du MBTI®.
- Comprendre les notions de préférences et de dimensions.
- Se positionner et réfléchir à son type psychologique à propos de son propre type psychologique.
- Confronter sa réflexion aux résultats du test afin pour déterminer son profil.

(SE) FAIRE CONFIANCE ET MIEUX INTERAGIR AVEC SES INTERLOCUTEURS

- Définir les points forts sur lesquels capitaliser et les axes d'amélioration.
- Identifier ses drivers (messages contraignants) et ses croyances limitantes pour lever les freins personnels et se donner une marge de manœuvre suffisante pour se faire confiance et faire confiance.
- S'affirmer en adaptant sa communication et en adoptant une posture assertive.

Mieux gérer son Stress & ses Emotions



Durée : 1 Jour / 7 heures.
(A titre indicatif)



Public : 4 à 12 participants.
Toute personne qui souhaite mieux gérer son stress et ses émotions.



Pré-requis : Aucun.



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

- de [re] -prendre confiance en soi.
- de s'autoriser à prendre appui sur le collectif.
- de mettre les identités singulières au service de l'identité du collectif.
- d'activer les sentiments de fierté, d'appartenance et de solidarité.

Objectifs de la formation :

- + Comprendre les effets du stress et en déceler les causes.
- + Mieux se connaître face au stress.
- + Parvenir à maîtriser ses émotions en situation de stress.
- + Exprimer ses besoins et savoir les formuler de manière constructive (utilisation du DESC)
- + Développer la confiance en soi avec l'Arbre de vie.

Privilégier l'expérimentation à l'explication :

- + Travail corporel avec les outils du comédien et de la relaxation (posture, détente, ...).
- + Travail sur la communication non violente.
- + Travail en duo, en petits groupes, débriefing en plénière.
- + Travail sur la confiance en soi.
- + Exercices et expérimentations des outils proposés en sous-groupes.

1ÈRE ÉTAPE : IDENTIFIER LES MÉCANISMES DU STRESS ET SES IMPACTS

Définition du stress et de ses manifestations :

- Comprendre le fonctionnement des émotions et des sentiments.
- Identifier ses peurs.
- Connaître ses signaux d'alertes.
- Étudier les différents comportements en situation de stress (agressivité, fuite, procrastination, ...).

2ÈME ÉTAPE : VOS SOLUTIONS POUR FAIRE FACE AU STRESS ET SES CONSÉQUENCES

Prévention des Risques PsychoSociaux :

Apprendre à se préserver, à récupérer après une situation stressante.

Des exercices corporels pour percevoir leurs bienfaits, leurs effets immédiats et les ancrer dans de bonnes pratiques :

- Exercices de gestion du stress, établir un baromètre de son corps, apprendre à détendre les différentes parties de son corps, travailler sur le plexus, le diaphragme.
- Exercices de respiration abdominale.
- Exercices de posture : saisir l'importance de la posture sur sa chaise, de se sentir aligné, ancré, solide sur ses points d'appui pour développer en toute confiance fermeté et tranquillité.
- Exercices de relaxation minute : prendre de la hauteur, source d'efficacité et de pertinence.

3ÈME ÉTAPE : EXPRIMER SON BESOIN ET SAVOIR LE FORMULER DE MANIÈRE CONSTRUCTIVE UTILISATION DU DESC

- Rappel des fondamentaux de la communication, de la logique émetteur/destinataire avec l'utilisation d'exercices issus du théâtre.
- Mises en situation contextualisées sous la forme de théâtre forum : 2 ou 3 saynètes seront jouées par l'intervenant afin de mettre en lumière une problématique sur la difficulté d'exprimer un besoin.
- Les stagiaires sont mobilisés en tant que « public actif » pour analyser les ressorts de la relation, identifier les « nœuds », les blocages dans la communication et réfléchir ensemble aux solutions à apporter avec l'utilisation du DESC.
- Chacun peut venir jouer sa solution et expérimenter l'outil en temps réel.
- Temps de débrief individuels et collectifs.

4ÈME ÉTAPE : DÉVELOPPER LA CONFIANCE EN SOI ET DANS LE COLLECTIF

L'utilisation des pratiques narratives et la documentation « de l'Arbre de vie » permettra d'identifier toutes les compétences individuelles et les leviers de réussite que possède l'équipe à travers des histoires positives qu'elle a vécues.



RESSOURCES PLURIELLES

RESSOURCES PLURIELLES
01 53 10 91 98
contact@ressources-plurielles.fr

45 rue du Cardinal Lemoine, 75005 Paris



WWW.RESSOURCES-PLURIELLES.FR