



*La formation continue...
tout un programme !*

TRAVAIL
SOCIAL

GESTION DES
RESSOURCES
HUMAINES

DEVELOPPEMENT
PERSONNEL

INFORMATIQUE

Programme 2011-2012

EDITORIAL

Parce que nous pensons que l'épanouissement professionnel passe obligatoirement par le développement des compréhensions, des connaissances et des compétences, nous vous en proposons ici quelques clés...

...en termes de relations à soi et aux autres :

- stratégies lors de séparation conflictuelle
- gestion de conflits
- accompagnement du deuil
- jeunes en difficultés
- savoir dire non
- dominer ses émotions
- traverser une crise
- prévention du suicide
- techniques d'intervention inspirées de la thérapie brève
- le génogramme
- etc...

...en termes de travail dans un groupe, une communauté :

- gérer une équipe
- M.B.T.I.
- conduite de réunion
- concertation sociale
- développer ses aptitudes de leader
- bilan de compétences
- prévenir les risques psycho-sociaux pour générer la qualité de travail
- ennéagramme
- certificat à l'animation de groupe (partenariat avec le C.F.A.)
- une relation constructive malgré des intérêts divergents
- questionnement circulaire
- etc...

...en termes de pratiques informatiques

- word : fonctions avancées
- excel : fonctions avancées
- powerpoint

Tous ces modules vous sont proposés par des formateurs ayant une large expérience professionnelle et une expertise pédagogique confirmée.

Et la démarche va encore plus loin. L'opérateur de formation continue que nous sommes devient votre interlocuteur pour **tout projet de formation ou de supervision** que vous souhaiteriez mettre en place pour votre/vos équipes !

Marylène Pierret

INFORMATIONS PRATIQUES

Lieu : département social de la Haute Ecole de Namur, rue de l'Arsenal, 10 à Namur.
(081) 46.86.60 - Fax (081) 22.43.19

Horaire : de 09h00 à 12h30 et de 13h 30 à 17h00

Comment s'inscrire ?

- en complétant et validant le **bulletin d'inscription** sur le site <http://www.henam.be/formationscourtes> ou
- en renvoyant le bulletin d'inscription (modèle à détacher en fin de ce cahier) dûment complété ;
- **et** en effectuant le **paiement**. La participation est considérée comme effective à la réception du montant de la formation choisie sur le compte :

BE11 780-5922564-48

HENAM – dpt Social de Namur a.s.b.l. - 5000 Namur.

IBAN : BE11 7805 9225 6448

BIC : GKCCBEBB

En communication, mentionnez clairement le **numéro du(des) module(s) et le nom du(des) participant(s)**.

- tout désistement doit être signalé au plus tard 10 jours avant l'organisation du module. Dans le cas contraire, nous ne pourrons pas vous restituer la totalité de votre participation financière, 15 euros seront défalqués pour frais administratifs ;
- la confirmation de l'organisation de chaque formation est envoyée une semaine avant la date programmée pour le début du module → *munissez-vous de ce courrier pour venir en formation SVP.*

Prix : voir chaque module. Il comprend :

- la formation
- les notes pédagogiques
- l'utilisation du matériel didactique
- les pauses-café
- **possibilité de remboursement forfaitaire pour les travailleurs salariés de la C.P. 329.02 et 03**

NEW

Une réduction de 10% est accordée pour toute inscription (= paiement) faite 1 mois avant la date !

Attestation de participation délivrée au terme de chaque module.

Nous sommes à votre disposition pour tout **renseignement complémentaire!**

Isabelle MAZY

081/46.86.68 ou 081/46.86.60

E-mail : isabelle.mazy@henam.be



Inscrivez-vous & gérez vos formations via

<http://www.henam.be/formationscourtes>

Formations courtes

Programme 2011-2012

Le département social de la Haute Ecole de Namur vous propose... 36 modules :

- 1- Séparations et divorces très conflictuels : stratégies & techniques auprès des familles
- 2- EXCEL 2007 ou 2010 : niveau avancé
- 3- Être aux côtés d'une personne confrontée à une perte, une séparation, un deuil,... et l'accompagner dans sa traversée de crise
- 4- Intégrer la dimension interculturelle dans son intervention : une nécessité...
- 5- « NON ! »
- 6- Des techniques d'intervention stratégique dans la relation d'aide inspirées par la théorie brève
- 7- Conduite de réunion
- 8- La prévention du suicide en question. De chacun selon sa place et ses moyens...
- 9- Les récits de vie : outils pour l'orientation socio-professionnelle
- 10- Certificat de formation à l'animation de groupes
- 11- Nos comportements : des repères concrets pour mieux les comprendre et en positiver les effets
- 12- Perdre mes moyens à cause de mes émotions : pas question !
- 13- Se recharger par le DO IN
- 14- Gérer une équipe : le management responsabilisant
- 15- Gérer les conflits : comment faire autrement... efficacement?
- 16- Les jeunes. Quels profils? Pour quelles activités professionnelles?
- 17- Vous avez dit syndicat? La concertation sociale et le dialogue social : tout un programme...
- 18- Le génogramme dans tous ses états !
- 19- Culture organisationnelle et gestion du changement
- 20- En faire trop au pas assez : entre culpabilité et responsabilité
- 21- Le questionnement circulaire pour des entretiens familiaux «utiles».
- 22- Comprendre les dynamiques de groupes et des relations interpersonnelles pour mieux développer ses aptitudes de leader
- 23- La difficulté d'intervention face à un public fragilisé. Les atouts et les limites d'une intervention d'insertion sociale envers un public en grande difficulté
- 24- Enrichir sa pratique de formateur occasionnel
- 25- Word 2007 ou 2010 : niveau avancé
- 26- Une crise, un deuil, une perte... et après ?
- 27- Recevoir une plainte : la comprendre - la gérer
- 28- Maîtriser POWERPOINT
- 29- Coaching : du mythe à la réalité
- 30- La pertinence et l'efficacité du bilan de compétences
- 31- Les risques psychosociaux (RPS), une évidence pour la qualité
- 32- La déontologie des travailleurs sociaux
- 33- Initiation à l'enneagramme : Neuf chemins vers le meilleur de soi et des autres
- 34- Une relation constructive à partir d'intérêts divergents
- 35- «L'A.D.V.P.», un outil qui place le client comme SUJET et non OBJET de l'intervention sociale
- 36- Du stress à gérer?

Dans le domaine informatique, les formations sont désormais mises en place pour un groupe (de 4 à 12 personnes), un service, une institution,... qui fait une demande de programme « sur mesure » (voir pages 43 à 45)

En tant qu'opérateur de formation, nous sommes également à votre écoute pour mettre en place **toute formation personnalisée** dont vous auriez besoin pour votre équipe, votre service, votre institution .

SÉPARATIONS ET DIVORCES TRÈS CONFLICTUELS : stratégies & techniques efficaces auprès des familles

■ INTERVENANT : Lorraine FILION

Travailleuse sociale, médiatrice familiale et formatrice, Directrice du Service de Médiation et d'Expertise du Centre Jeunesse de Montréal auprès de la Cour Supérieure de Montréal, Québec, (Canada)

■ DATES : les lundi 14 et mardi 15 novembre 2011

■ THÈMES DE LA FORMATION

Pour aider ces familles en graves conflits, des services ont été mis en place dont les groupes de parents, les groupes d'enfants, l'expertise en matière de garde d'enfants, la guidance parentale, la médiation familiale et la coordination parentale. Un partenariat entre les juristes et les intervenants psychosociaux est crucial pour offrir à ces familles, des services variés et adaptés à leurs besoins complexes.

La formation portera sur les implications de la coparentalité, les outils d'animation lors des rencontres de groupes de parents et d'enfants, sur l'état des recherches et des connaissances au sujet des familles séparées et sur ces groupes de parents et d'enfants, les jeux de rôle avec les parents pour leur enseigner une communication parentale efficace, le recours au dessin et à l'écriture avec les enfants, des stratégies et techniques opérantes en médiation auprès des familles en graves conflits.

■ OBJECTIFS

A PARTIR D'EXPÉRIENCES DE GROUPES DE PARENTS, DE GROUPES D'ENFANTS ET D'ENTRETIENS DE MÉDIATION

- découvrir des techniques et des outils efficaces auprès de familles en graves conflits
- développer des aptitudes et des attitudes propices à l'échange et au partage entre parents, entre parents-enfants et entre enfants
- apprendre à sensibiliser les parents par des informations
- fournir aux parents un lieu pour leur enseigner un nouveau mode de réaction et d'action sur leur communication et sur leur conflit entre ex-conjoints
- améliorer le décodage des besoins réels de l'enfant et utiliser de façon stratégique sa parole afin d'inciter les parents à la prendre en compte
- utiliser un modèle systémique pour venir en aide aux familles en graves conflits.

■ PROGRAMME

- exposés théoriques sur les outils et les informations transmises aux parents et aux enfants lors des séances de groupe
- vidéos illustrant des séances avec les parents en groupe, avec des enfants seuls et en groupe ainsi que des séances de médiation
- exercices individuels et de groupe
- jeux de rôle
- résultats de recherches faites auprès des parents ayant participé à des groupes de parents auprès de parents en graves conflits et auprès d'enfants de parents séparés
- périodes de discussion

■ **PREREQUIS** : ce module s'adresse particulièrement aux professionnels agissant déjà comme animateurs de groupes de parents et/ ou de groupes d'enfants, à ceux désirant mettre en place de tels groupes ainsi qu'aux médiateurs familiaux.

■ PRIX : 250 euros

EXCEL 2007 OU 2010 : niveau avancé

Devenez un spécialiste d'un outil d'analyse et d'aide à la décision

■ INTERVENANT : Guy MARX

Assistant social - Sociologue - Informaticien

Maître-assistant en informatique à la Haute Ecole de Namur, Dépt Social depuis 1988

Formateur en informatique en entreprises et organisations sociales depuis 1992

Gérant (et fondateur) de la société «Convivial Info» (S.P.R.L. de services informatiques intégrés) depuis 1998

■ **DATES** : les mardis 10 et 17 janvier 2012

■ OBJECTIFS

- Maîtriser le tableur EXCEL 2007 ou 2010
- utiliser les nouvelles fonctionnalités d'EXCEL
- exporter efficacement des données vers WORD et ACCESS
- créer et manipuler une base de données avec EXCEL
- créer une application complète avec des macros

■ CONTENU

- rappel des fonctions de base
- rappels des fonctions essentielles d'EXCEL : fonctions mathématiques, statistiques, de dates ...
- Découverte de nouvelles fonctions d'EXCEL : fonctions financières, d'information, de recherche, de textes ...
- création, édition et manipulation d'une base de données EXCEL
- importation ou exportation de données avec WORD (mailing)
- Utiliser les fonctions avancées d'Excel
- Créer des macros

■ METHODOLOGIE

Les modules informatiques sont naturellement centrés sur la pratique. Les exercices variés et progressifs permettent à chacun d'avancer à son rythme. Cette méthode pédagogique a fait ses preuves dans le cadre des modules informatiques proposés depuis plus de quinze ans dans notre Institut.

Ces séminaires sont vivants, conviviaux et efficaces. Un vidéo projecteur reproduit le travail du formateur sur grand écran, système idéal pour des présentations, des démonstrations ou des explications d'exercices.

La plupart des modules font l'objet d'un syllabus ou d'un livre et de feuillets d'exercices complets.

Le parcours proposé aux utilisateurs se décline en trois étapes :

1. un *diagnostic* des besoins de formation de chacun,
2. une *formation* centrée sur des situations professionnelles d'utilisation de l'outil informatique
3. et un *bilan* des acquis des participants concernant les outils informatiques utilisés au cours.

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 10 personnes

■ **PRIX : 220 euros**

Etre aux côtés d'une personne confrontée à une perte, une séparation, un deuil, ... et l'accompagner dans sa traversée de crise

Si, dans notre métier, nous voulons accompagner les personnes en crise, nous ne pouvons pas faire l'économie d'accueillir les frustrations, les pertes et les deuils qui sont les leurs ... et qui peuvent faire écho aux nôtres.

■ INTERVENANT : Isabelle MERTENS

Assistante sociale, chargée de cours, formée en Analyse Transactionnelle, formatrice spécialisée dans l'accompagnement des deuils. Consultation et expérience d'accompagnement de traversées de crise et de fin de vie.

■ DATES : les lundis 16 et 30 janvier 2012

■ OBJECTIFS

- Ce cycle de deux jours s'adresse à l'intervenant :
 - qui désire accueillir et être à l'écoute de ceux qui vivent un deuil, une perte
 - qui veut offrir une présence, des réponses...sur lesquelles s'appuyer
 - et qui partage la conviction qu'une situation de crise peut également devenir une occasion de mieux se connaître, de changer et de grandir.
- Cette formation a pour objectifs :
 - de comprendre les différents deuils et pertes (liés à la mort, la maladie, la séparation, le handicap, le vieillissement, la perte d'emploi, tout changement familial et/ou relationnel, ...)
 - de mieux développer nos capacités d'accueil, d'écoute, d'empathie et de compassion ;
 - de rechercher et développer des pistes pour un accompagnement plus adéquat ;
 - d'aborder des techniques de prévention.

■ CONTENU

Mieux comprendre les deuils pour mieux accompagner la vie...

- sur le plan théorique :
 - définitions et concepts : pertes, frustrations, deuils, ...
 - processus et travail de deuil : étapes, boucle de l'attachement, ... (selon différentes références)
 - tâches et interventions concrètes d'un accompagnant tout au long du processus et travail de deuil
 - outils de l'intervenant
- sur le plan pratique :
 - à l'écoute des deuils : comment faciliter la réorganisation nécessaire, accompagner l'expression et la gestion des émotions (colère, pleurs, culpabilité, ...), s'ouvrir à la recherche de sens, au pardon, ...
 - rôles et options de prévention.

■ MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques de concepts (différentes références dont l'Analyse Transactionnelle) ;
- partages d'expériences, échanges et réflexions ;
- mises en situation et exercices
- références bibliographiques

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes.

■ PRIX : 170 euros (+85 euros si module d'approfondissement)

■ APPROFONDISSEMENT (MODULE 37) date à convenir avec les participants du module de base

- Les objectifs seront :
- d'intégrer les outils théoriques développés lors du cycle d'initiation
 - et d'expérimenter différentes techniques d'accompagnement en lien avec la conscience émotionnelle de l'accompagnant, l'accueil et la gestion des sentiments de la personne en deuil, les ouvertures et sens possibles du deuil.

INTEGRER LA DIMENSION INTERCULTURELLE DANS SON INTERVENTION : UNE NECESSITE...

■ INTERVENANT : Robert SCARPA

Après avoir été animateur et formateur en milieu immigré puis chercheur en sociologie à l'UCL, il se consacre depuis 20 ans à la formation en communication, tant dans l'enseignement supérieur que dans le secteur marchand ou non-marchand. Il enseigne dans les sections assistant social, gestion hôtelière et gestion des ressources humaines. Il s'est spécialisé depuis 15 ans dans l'enseignement de la communication interculturelle aussi bien du point de vue entrepreneurial, que mobilité étudiante ou travail social. Il donne régulièrement des cours et des formations à l'interculturalité dans des universités à l'étranger (Chili, Portugal, Espagne, Roumanie, Ukraine, ...). En 2008, il a reçu le prix Erasmus du Dialogue Interculturel décerné par l'AEF, l'Agence francophone pour l'éducation et la formation.

■ **DATES** : les mardis 17 et 24 janvier 2012

■ OBJECTIFS

En quelques années, la multiculturalité est devenue une réalité quotidienne pour de nombreux professionnels de la santé, du social ou de l'éducation. L'« autre » fait désormais partie de notre environnement et ce phénomène est appelé à s'accroître dans le futur.

Si la diversité culturelle s'impose dans les faits, le professionnel ne possède pas toujours les outils pour être efficace face à un interlocuteur ou un public possédant des références ou des valeurs différentes des siennes. Une intervention constructive nécessite aujourd'hui d'acquérir des clés pour comprendre le comportement de « l'autre ».

Cette formation a donc pour objectif de fournir des outils d'analyse et des compétences d'intervention dans un contexte multiculturel.

■ CONTENU

- Etat des lieux et perspectives de l'immigration en Belgique, en Europe et dans le monde
- Prise de conscience de ses propres valeurs, de sa culture ainsi que de ses préjugés et stéréotypes
- Découvrir « l'autre », ses valeurs et sa culture.

Seront abordés par exemple le rapport au corps, à la maladie ou à la mort; les relations entre sexes et générations; le rapport à l'alimentation, au savoir, à l'autorité, etc...

- Le choc culturel et ses conséquences pour le professionnel et pour l'utilisateur
- Nos présupposés socio-éducatifs favorisent-ils le choc culturel ?
- Comment passer du conflit à la négociation interculturelle ?
- Comment développer ses compétences interculturelles ?

■ MÉTHODOLOGIE

La pédagogie utilisée s'inspire de l'approche expérientielle : 1. Développement d'une expérience, d'un cas ou d'un jeu de rôle – 2. Expression et partage des réactions des participants – 3. Apport de concepts théoriques éclairant la situation – 4. Application à des situations professionnelles.

Chaque participant apportera un cas problématique pour l'explorer à l'aide des outils d'analyse et d'intervention fournis durant le séminaire.

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 10 personnes.

■ **PRIX** : 170 euros

« NON ! »

■ INTERVENANT : Guy DE BEUSSCHER

Travailleur social, médiateur et formateur certifié en Communication NonViolente. Après 12 ans de pratique de la relation d'aide avec des jeunes et leur famille, il intervient aujourd'hui dans différents projets centrés sur la communication, la gestion positive des conflits et l'interculturalité.

■ **DATE** : le vendredi 20 janvier 2012

■ OBJECTIFS

- A partir de différents outils dont ceux proposés par la CNV (Communication NonViolente) selon le processus développé par Marshall Rosenberg, comprendre nos difficultés face au « NON ».
- Repérer et reconnaître ce à quoi nous disons « oui » derrière tout refus...ou non-refus
- Développer notre capacité à être à l'aise dans l'affirmation de soi
- Activer notre potentiel à dialoguer et rechercher des solutions satisfaisantes pour chacun.

■ CONTENU

Travail sur des concepts et des outils concrets :

- faire la différence entre exprimer une demande et une exigence
- distinguer les besoins des stratégies pour satisfaire ces besoins
- développer notre conscience du « ce que nous voulons » plutôt que du « ce que nous ne voulons pas » ou du « si c'est ce que l'autre veut, alors... »
- exprimer les demandes dans un langage d'action constructif
- reconnaître ce qui se passe chez autrui sans en prendre la responsabilité
- s'entraîner à préserver le « qui on est » dans le « ce que l'on veut » en associant le « ce que l'autre veut »

■ MÉTHODOLOGIE

- Apports conceptuels
- Exercices pratiques
- Mises en situation.

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 12 personnes.

■ **PRIX** : 85 euros

Des techniques d'INTERVENTION STRATEGIQUE dans la relation d'aide inspirées par la thérapie brève

« Nous ne pensons pas que vous faites partie du problème mais vous faites partie de la solution »

■ INTERVENANT : Lillo CANTA

Licencié en Philosophie et Lettres, formateur d'adultes.

■ DATES : les lundis 23 janvier et 13 février 2012

■ OBJECTIFS

L'objectif de cette formation, basée sur les principes de la Thérapie brève, est d'en proposer les outils et les techniques à utiliser dans un contexte large tel que l'accompagnement éducatif, social, scolaire, ...

Cette approche particulière permet en fait d'améliorer de manière concrète la relation d'aide, notamment par des techniques d'entretien et des définitions opérationnelles de situations problématiques, de symptômes et des difficultés.

La Thérapie brève, aussi appelée « thérapie stratégique », est le résultat d'une synthèse entre trois disciplines : la cybernétique, la systémique et la théorie de l'information.

La formation permettra de répondre à la question du « **comment améliorer la relation professionnelle de l'intervenant social ?** ».

Pour ce faire, elle propose une procédure qui pourrait se résumer en ces quelques points :

- faire une offre de service. Ne pas laisser la personne dans la position de plaignant ou de passant. L'offre place la personne sur des rails
- parler le langage du demandeur
- responsabiliser le demandeur pour qu'il soit au centre de la relation. On place la personne en position active.

■ MÉTHODOLOGIE

Ce module de deux jours de formation est une application personnelle, hors champs thérapeutique, du modèle de la Thérapie brève (**école de Palo Alto**). Elle est basée sur une expérience de terrain. Cette formation n'a pas pour objectif de former des thérapeutes.

La formation sera émaillée de points théoriques et d'exercices pratiques (jeux de rôle, travail sur des situations problématiques amenées par le groupe,...)

Un syllabus adapté à la formation sera distribué aux participants en fin de formation.

■ APPROFONDISSEMENT : (module 38)

Date à convenir avec les participants du module de base.

Cette troisième journée sera axée sur des mises en situation concrètes. Elle a pour objectif d'interroger et d'ancrer les connaissances plus théoriques acquises au cours des deux premières journées.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes.

■ PRIX : 170 euros + 85 euros pour le module d'approfondissement

CONDUITE DE REUNION

■ INTERVENANT : François COLAS

Licencié en Philosophie et Lettres. Directeur d'école pendant 10 ans, a ensuite exercé pendant près de 20 ans comme Directeur des Ressources Humaines au sein de 3 sociétés importantes dont 2 multinationales. Actuellement Consultant-formateur en Ressources humaines et Maître-Assistant à l'HENAM.

■ DATES : les jeudis 26 janvier et 02 février 2012

■ OBJECTIFS

- Quels éléments pour **s'exprimer en public** de manière claire et appropriée ?
- Quelles clés pour faire passer un **message en fonction d'objectifs définis** ?
- Comment choisir et exploiter des **méthodes d'animation du groupe** et des supports correspondant aux objectifs fixés ?
- Comment choisir et exploiter les techniques adéquates de **prise de décision** ?
- Comment identifier les **jeux de pouvoir** et les rapports de force dans le courant d'une réunion et y faire face par un comportement adapté ?
- Comment mettre en place le **suivi d'une réunion** ?

■ CONTENU

• La prise de parole en réunion

Le profil des participants - la connaissance du lieu - la maîtrise du matériel - la préparation de l'animateur de la réunion - identification des problèmes potentiels et gestion du stress

• La préparation de la réunion

Différents objectifs et types de réunions - choix de méthodes adaptées - choix de supports adaptés - élaboration d'une convocation et d'un ordre du jour

• Le déroulement de la réunion

Détermination des rôles - différentes techniques d'animation - respect des règles et de la courtoisie - identification et gestion des situations difficiles (tensions, conflits, rapports de force...)

• La prise de décision

Les niveaux de décision - les types de décision - les méthodes de prise de décision en fonction des objectifs poursuivis

• Le suivi de la réunion

L'évaluation de la réunion - le PV, le rapport, le compte rendu - le plan d'actions - les méthodes de contrôle du suivi

■ METHODOLOGIE

- Priorité à la sollicitation et à la participation active à partir du vécu des participants
- Approche pragmatique et inductive, orientée sur les préoccupations « de terrain ».
- Alternance de phases théoriques et d'exercices pratiques
- Analyse de cas concrets et mises en situation variées

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes.

■ PRIX : 170 euros

LA PRÉVENTION DU SUICIDE EN QUESTION.

De chacun selon sa place et ses moyens...

■ INTERVENANTS

- **Paulette DUHAUT** : assistante sociale psychiatrique, formatrice et intervenante au sein de la «Cellule d'Intervention Psychologique de Crise» du «Centre de Prévention du Suicide-Asbl».
- **Nicolas MIEST** : psychologue clinicien, intervenant au sein de «L'autre temps» - *accompagnement de personnes endeuillées par suicide* - et de la «Cellule d'Intervention Psychologique de Crise» du «Centre de Prévention du Suicide-Asbl».

■ **DATES** : les mardi 31 janvier et lundi 6 février 2012

■ OBJECTIFS

- clarifier le thème du suicide
- évaluer son impact et les résistances qu'il peut produire sur les intervenants psycho-médico-sociaux.
- appréhender la dimension existentielle inhérente au suicide
- reconnaître nos ressources, obstacles et limites dans l'accompagnement de la personne suicidaire et de ses proches
- permettre à chacun d'évaluer comment contribuer à une démarche de prévention

■ CONTENU

Aucune communauté humaine ne peut avoir la certitude d'être à l'abri du suicide... Dès lors, les connaissances suivantes peuvent s'avérer utiles :

- réflexion sur les mythes et les représentations collectifs à propos du suicide et leur impact sur nos façons d'interagir
- appréhension du processus suicidaire
- repères pour percevoir et développer l'attention à la souffrance suicidaire
- recommandations en matière de prévention du suicide

■ MÉTHODOLOGIE

- échanges interactifs et partage d'expériences
- apports théorico-cliniques
- analyse de situations, jeux de rôle
- références bibliographiques

■ PRE-REQUIS

Toute personne susceptible, dans son cadre professionnel, d'être confrontée à une personne suicidaire et désirant s'interroger sur l'attitude à adopter en pareil cas.

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 14 personnes

■ **PRIX** : 170 euros

LES RECITS DE VIE : outils pour l'orientation socio-professionnelle

« Un coup du sort est une blessure qui s'inscrit dans notre histoire, ce n'est pas un destin. » Boris Cyrulnik

■ INTERVENANTS

Sophie HUBERT, psychologue sociale et du travail

Jean-Luc PIRARD, licencié en communication sociale tous deux praticiens et formateurs en histoire de vie

■ DATES : les jeudi 09 et vendredi 10 février 2012

Possibilité d'approfondissement : les lundi 19 et mardi 20 mars 2012 (module 39)

■ OBJECTIFS

Mobilité, flexibilité, restructurations, mises au chômage forcées, plans de fins de carrière... le monde du « travail » est en pleine mutation.

Choix de filières, possibilités de carrières, nouveaux métiers émergents... les jeunes sont parfois déboussolés devant tous ces questionnements.

Les « récits de vie » sont utilisés en sociologie clinique pour permettre une meilleure compréhension des faits sociaux en y réintroduisant la place du sujet.

Le séminaire de deux jours s'adresse à toute personne désireuse de se sensibiliser à cette démarche. Un approfondissement et une appropriation de la méthode sont également proposés en complément.

■ CONTENU

Mieux se connaître permet de mieux s'orienter.

Mettre le doigt sur ses forces et ses faiblesses, découvrir ses compétences, faire le récit de son parcours scolaire et professionnel, élargir l'éventail des métiers possibles, en meilleure adéquation avec ses traits de personnalité, voilà ce que propose la démarche biographique en orientation professionnelle.

Au programme...

- les valeurs au travail
- l'environnement familial professionnel
- le parcours scolaire et professionnel
- test d'orientation et prospective « métiers »

■ METHODOLOGIE

Exposés avec des apports théoriques, illustrations par des études de cas, et exercices d'expérimentation.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes.

■ PRIX : 170 euros (+ 170 euros si module d'approfondissement – module 39)

CERTIFICAT DE FORMATION À L'ANIMATION DE GROUPES

Une formation du Centre de Formation d'Animateurs a.s.b.l. (C.F.A.)

Pour accompagner un groupe vers l'émergence d'un projet collectif, la maîtrise de compétences techniques liées à la nature du projet (musique, théâtre, vidéo, évènements...) ne suffit pas. Les relations humaines peuvent accélérer ou freiner la dynamique d'un groupe en projet. Le choix d'une méthode peut aussi avoir un impact important sur la motivation et l'implication des personnes.

Coordonner les ressources individuelles pour arriver à l'aboutissement d'un projet collectif est souvent un défi. Il s'agit pour l'animateur de mettre en œuvre toutes ses aptitudes, tant pédagogiques que relationnelles.

Se former comme animateur nécessite, outre la maîtrise d'un savoir, le souci de développer des attitudes relationnelles et la capacité de choisir des outils pédagogiques adéquats.

■ **L'OBJECTIF** : offrir aux participants un espace d'échanges, de réflexion et de formation en s'appuyant sur les succès et les difficultés qu'ils rencontrent dans leurs groupes.

■ **PUBLIC VISÉ** : ce certificat s'adresse aux animateurs du secteur socio-culturel (Secteur Jeunesse) ainsi qu'aux responsables d'équipe, éducateurs, assistants sociaux, travailleurs du secteur non-marchand et de la santé, formateurs en insertion socio-professionnelle, enseignants... bref, toute personne amenée à gérer un groupe d'enfants, jeunes ou adultes.

■ **MÉTHODE** : la démarche de formation propose d'acquérir les contenus par l'expérimentation d'une activité ludique et dynamique. Les repères théoriques émergent ensuite dans le travail collectif d'analyse de l'expérience. Divers canaux de communication et d'expression sont proposés : jeu de rôle, peinture, musique, impros, jeux théâtraux...

■ **EQUIPE DES FORMATEURS** : Rose-Marie Bourgeois, Françoise Cognaut, Pierre-Alain Gerbeaux, Marc Van Mallegem, Julie Odent

1 - Créer le groupe > 16 février 2012

Démarrer et créer un groupe est un moment clé dans la réussite de tout projet collectif.

C'est donc un enjeu important pour tout animateur. Dès le départ de cette aventure, vous serez donc invité à vivre des activités transposables dans vos animations.

Ce module vise à :

- expérimenter des jeux et activités pour créer un climat de confiance dans un groupe
- clarifier le concept d'animateur à partir des représentations de chacun et des contextes d'animation.
- repérer les besoins de formation spécifiques des participants
- identifier les compétences incontournables de l'animateur d'un groupe.

2 - Mieux se connaître pour mieux animer > 1er et 2 mars 2012

La démarche MBTI, "indicateur typologique de Myers-Briggs", offre des repères précis et efficaces pour mieux comprendre les fonctionnements de chacun sur les 4 axes suivants :

- la prise de décision
- le recueil d'information
- la source d'énergie
- la gestion du temps et de l'espace.

Sur ces différents axes, le fonctionnement de l'autre peut nous surprendre, nous agacer ou au contraire nous fasciner. Comprendre ces différences de comportements individuels aide à mieux les gérer et à adapter de manière ajustée nos interventions en fonction du profil de chaque personne.

Chacun sera invité à :

- découvrir différents types de besoins présents dans un groupe
- identifier sa personnalité d'animateur : ses ressources et ses points faibles
- repérer son style de leadership privilégié et son impact dans la gestion d'un groupe

3 - Attitude de l'animateur > 16 et 17 avril 2012

Toute séquence d'animation, qu'elle porte sur une heure ou sur plusieurs jours, nécessite la mise en œuvre d'attitudes de base de l'animateur.

Chacun sera invité à :

- acquérir des repères pour préparer, animer et évaluer tout jeu ou activité.
- prendre conscience de son propre style d'animation.
- cerner les différents styles de leadership et leurs effets sur le groupe.
- appréhender les modèles éducatifs et pédagogiques.
- comprendre les degrés de motivation des participants en regard d'une activité.

4 - Le jeu, outil d'animation et d'expression > 7 et 8 mai 2012

En animation comme en formation, le jeu est une approche pédagogique intéressante pour découvrir des nouveaux savoirs. De plus, il transforme en profondeur les relations dans un groupe.

Par des jeux parfois surprenants, nous découvrirons que certains d'entre eux nous conviennent particulièrement et qu'ils nous ouvrent des chemins neufs dans notre propre manière d'être au monde, de communiquer et d'animer nos groupes.

On peut jouer pour favoriser la cohésion d'un groupe, pour le dynamiser ou l'apaiser, pour prévenir des tensions ou tout simplement pour prendre du bon temps ensemble...

Chacun sera invité à :

- retrouver le plaisir du jeu en tant que joueur
- faire le plein de jeux (petits jeux, jeux de plateaux, jeux sportifs, jeux musicaux, jeux coopératifs...)

5 - L'autorité : poser des règles et développer la confiance > 4 et 5 juin 2012

Comment affirmer mon autorité sans passer pour leur parent ?

Quelle sanction puis-je donner ?

Bon, il y a tout de même des choses négociables. Et si je construisais une charte avec mon groupe ?

Et avec mes collègues, comment veiller à tenir un discours cohérent vis-à-vis de notre public ?

Être animateur d'un groupe, c'est exercer une autorité.

Mais l'autorité, c'est naturel ou cela s'acquiert ? Comment trouver la sanction juste et efficace lorsqu'il y a transgression ? En équipe d'animateurs, on n'est pas toujours d'accord sur le respect du cadre : certains appliquent la règle à la lettre, d'autres jouent la souplesse... Quand il y a transgression, pas toujours simple d'appliquer la sanction prévue...

Module 10

Chacun sera invité à :

- clarifier les notions d'autorité, de pouvoir, de liberté et de respect
- identifier les différents types de règles nécessaires à la vie en groupe et acquérir des repères pour favoriser leur intégration
- développer des attitudes permettant de fixer des limites claires, de répondre au besoin de sécurité et de favoriser une relation de respect et de confiance.
- réfléchir aux notions de punition et de sanction.

6 - Communication et gestion de conflits > 6, 7 et 13 septembre 2012

Vivre et travailler ensemble fait partie de notre quotidien mais collaborer vraiment reste un acte de volonté et le fruit d'un apprentissage. Bien souvent le temps nous manque, la peur nous guette et une sorte d'inconfort relationnel peut s'installer petit à petit jusqu'au conflit.

Chacun sera invité à :

- nommer les sources des difficultés rencontrées au quotidien dans le relationnel
- comprendre les mécanismes de ses comportements pour pouvoir les gérer avec plus d'efficacité
- utiliser les outils de la communication pour mieux dire les choses « difficiles à dire », ou qui nous dérangent, sans gêner l'autre et être gêné soi-même.

Cette approche, basée sur les expériences de terrain, s'appuie sur les outils de l'analyse transactionnelle, de la communication non-violente et de la médiation.

7 - Animer une réunion > 4 et 5 octobre 2012

Ils sont fréquents les moments où l'animateur réunit son groupe pour « parler », récolter des avis, prendre une décision, informer... L'intérêt d'une réunion est de profiter de la dynamique d'un groupe et de sa créativité en vue d'un objectif commun.

Anime-t-on de la même façon une réunion de prise de décision ou une organisation d'évènement?

Comment aider un groupe à prendre une décision dont chacun sera satisfait ?

Ce module permet de :

- s'approprier et mettre en œuvre les techniques d'animation d'une réunion, de la préparation au suivi des décisions
- développer les aptitudes de base de régulation de la parole : introduire le sujet, reformuler, créer un climat de confiance, généraliser la participation, synthétiser, gérer les participants « difficiles », ...

8 - Construire sa boîte à outils d'animation > 19 novembre 2012

Tour de table ? Panel ? Brainstorming ? Pour ou contre ? Jeu de rôle ?

Autant de possibilités pour recueillir des idées, prendre une décision, trouver une solution, concevoir une affiche, faire naître le projet au sein du groupe...

Toutes ces techniques permettent à l'animateur de gérer les temps collectifs et d'assurer la participation de chacun au projet.

Muni de sa « boîte à outils », l'animateur s'adapte en fonction des besoins et attentes de son groupe. Le tout est qu'elle soit assez fournie, diversifiée et régulièrement répertoriée ! Et que l'animateur connaisse le mode d'emploi de chaque outil !

Ce module vise à inventorier, échanger, inventer, construire et expérimenter divers outils d'animation favorisant la participation, l'expression et la créativité.

9 - Entraînement à l'animation > 20 novembre 2012

La vie de tout groupe oscille entre dynamismes et résistances : connaître les différentes phases de développement de la vie d'un groupe permettra à l'animateur de gérer avec bienveillance les incidents critiques inhérents à la vie commune mais aussi d'optimiser l'énergie collective à bon escient. A travers le lancement du travail de fin de formation, ce module offre un espace concret d'entraînement à l'animation du groupe.

Chacun sera invité à :

- construire et animer une séquence pour le groupe
- analyser son animation en utilisant ses découvertes, acquis ou questions nouvelles
- découvrir une démarche d'intervision de difficultés rencontrées sur le terrain d'animation

10 - Evaluer les acquis > 10 et 11 décembre 2012

En animation, l'évaluation permet de vérifier l'atteinte des objectifs fixés au départ, la réussite d'un projet, le degré de satisfaction des participants. Ce module offre un espace de réflexion autour du projet pédagogique, des objectifs en animation et de l'évaluation.

Concrètement, c'est à travers des entraînements intensifs et individualisés que nous proposons une évaluation personnalisée de ce parcours de formation.

Conditions indispensables pour l'obtention du certificat :

- participation à l'intégralité de la formation
- existence d'un terrain d'animation régulier
- animation d'une séquence d'animation, synthèse du parcours de formation
- attestation de suivi des modules

Après l'inscription, un contact sera pris avec chaque participant afin de valider l'inscription (Rose-Marie Bourgeois : rosemarie.bourgeois@cfaasbl.be ou 02/511 25 86)

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : 12 personnes minimum (16 personnes maximum)

■ **PRIX** : 760 euros (480 euros : prix réduit accordé aux animateurs professionnels ou volontaires sur base d'une attestation)

Séance d'information le mardi 13 décembre 2011 à 18h.

Module

II

*Nos comportements :
des repères concrets pour mieux les comprendre
et en positiver les effets*

*Le MBTI : un outil international au service de l'étude des
comportements facilitateur du travail en groupe*

■ INTERVENANT : Jean-Marie LANGLOIS

Psychosociologue et psychothérapeute, consultant ressources humaines dans une entreprise bancaire (France), responsable pédagogique en secteur public (France), directeur et intervenant dans des établissements à caractères sanitaire et social

■ DATES : les lundi 27 et mardi 28 février 2012

■ OBJECTIFS

Le M.B.T.I. –indicateur typologique de MYERS & BRIGGS- est un outil international, basé sur l'analyse des modes humains de perception, de décision, de ressourcement de l'énergie et d'organisation de vie en général. Il permet ainsi de définir 16 typologies possibles et de dresser une cartographie concrète qui permet de mieux se comprendre, comprendre les autres et ajuster communication et comportements réciproques avec une meilleure efficacité.

C'est également un outil utilisable en collectif (groupe de travail, complémentarités et synergie, dynamique collective, etc...)

A la fin du module, chaque participant aura acquis des connaissances pour :

- identifier sa propre typologie
- repérer ses modes de comportements dominants envers les autres
- adopter des attitudes plus positives dans ses relations avec d'autres typologies que la sienne
- développer sa typologie au-delà de sa base dominante pour élargir son potentiel relationnel

■ METHODOLOGIE

Exercice et passation du M.B.T.I., apports théoriques, simulations, études de cas et apport autour de l'expérience professionnelle ou personnelle de chacun.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 10 personnes.

■ PRIX : 170 euros

PERDRE MES MOYENS A CAUSE DE MES EMOTIONS : PAS QUESTION !

■ INTERVENANTS : Michelle DUVIVIER et Micheline GADISSEUR

Enseignantes et formatrices en relations humaines avec le personnel du secteur social. Formées en communication (méthode ESPERE, CNV, PNL), psychodrame, gestion des émotions et du stress

■ DATES : les lundis 05 et 12 mars 2012

■ OBJECTIFS

Dans le contexte exigeant de notre société actuelle, il n'est pas toujours aisé de garder son calme face à des situations stressantes ou conflictuelles, à des comportements agressifs ou déstabilisants. Nous risquons de nous laisser submerger par nos émotions et de perdre nos moyens pour réagir de manière adéquate à ces situations.

Au terme de la formation, les participants seront capables d'**identifier** leurs émotions, de les apprivoiser sans crainte, d'acquérir la faculté de mieux les **maîtriser** et de les **intégrer judicieusement** dans leur comportement relationnel. Ils auront pu repérer leurs ressources et tout ce qui les limite (croyances sur soi, sur l'autre, peurs, culpabilités...), mieux utiliser leur intelligence émotionnelle **pour s'affirmer** dans les cadres professionnels, sociaux et familiaux et aider plus efficacement les personnes qu'ils ont en charge à faire ce même travail.

■ CONTENU

- Prendre conscience et accepter l'importance capitale des émotions, moteur de notre vie. Redonner ses lettres de noblesse à cette intelligence du cœur qui nous met en contact avec l'humain en nous et permet de prendre des positions en accord parfait avec nous-mêmes.
- Apprendre à nommer de manière juste les émotions éprouvées (grilles de Marshall Rosenberg), à les distinguer des différents sentiments parasites (dramatisation –hyperémotivité exacerbée - messages poisons – croyances...etc...) liés aux expériences négatives du passé ou aux influences des bouleversements actuels de notre société (grilles d'Isabelle Filliozat et de Sylvie Tenenbaum)
- Par une communication adéquate, s'exercer à traduire en mots justes et précis notre ressenti, nos besoins, nos désirs, nos opinions, nos demandes et réagir dans toute situation avec assertivité.
- Retrouver l'ancrage du corps et de la respiration afin de rester à tout moment en contact avec soi-même.
- Par des jeux de rôles et des visualisations de situations vécues dans le quotidien, se rendre plus confiant et plus consistant pour mieux les aborder dans le futur.

■ MÉTHODOLOGIE

Bagages théoriques inspirés de la recherche d'I.Filliozat sur les émotions
Exercices de communication et d'assertivité empruntés à la méthode Gordon, à la méthode ESPERE de J. Salomé, à la CNV et à la PNL
Exercices de sophrologie.
Partages en groupe

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes.

■ PRIX : 170 euros

Se recharger par le DO IN

Retrouver sa vitalité, diminuer son stress et sa fatigue par les automassages et l'étirement de tout le corps.

■ INTERVENANT : Michèle HILL-DERIVE

Licenciée en kinésithérapie, professeur de Qi Gong formée à l'I.T.E.Q.G. et à Quimétau (Paris) par le docteur Jian Liujun et praticienne en Shiatsu

■ **DATES** : les jeudi 08 et vendredi 09 mars 2012

■ OBJECTIFS

Cette formation, essentiellement pratique, permet de :

- diminuer les tensions, le stress et l'anxiété, amener la détente dans le corps.
- se recharger énergétiquement, retrouver une bonne condition physique et mentale.
- augmenter sa capacité de travail et de concentration.
- être plus dans la conscience de soi pour être plus dans l'ouverture aux autres.
- calmer et harmoniser sa respiration.
- accroître la confiance en soi

La pratique régulière du Do In améliore de manière significative l'état de santé physique, psychique et intellectuelle de la personne pratiquante. Cette approche préventive aide à préserver son « capital santé ». Pratiqué régulièrement, il devient un art de vivre car c'est une source quotidienne de détente, d'énergie et d'épanouissement.

■ CONTENU

Le **Do In** est une discipline japonaise issue de la médecine chinoise dans laquelle sont utilisées les mains et les pouces pour l'effleurement, les pressions, les frictions, et le tapotement du corps.

Ce massage s'effectue sur soi au travers des vêtements.

Les étirements activent le flux énergétique dans chaque région du corps et harmonisent ainsi les fonctions des organes.

Les principes du Do In reposent sur les mêmes règles physiologiques que l'acupuncture. Ils favorisent le passage de l'énergie dans les méridiens.

Ces exercices sont efficaces, faciles à apprendre, à pratiquer et à mémoriser. Ils peuvent s'intégrer rapidement dans le quotidien. Ils permettent à chacun d'être autonome car ils peuvent être travaillés chez soi. Ils ne nécessitent aucun espace particulier.

Nous verrons donc :

- quelques notions théoriques afin de situer le Do In dans l'ensemble de la médecine chinoise
- l'apprentissage des postures de base, du contrôle de la respiration, des automassages, des exercices d'étirements stimulant les méridiens et des points ou des zones de concentration favorisant la détente.

■ MÉTHODOLOGIE

Le Do In est accessible à tous et est très agréable à pratiquer. Il ne demande aucune compétence préalable.

Chaque personne est invitée à pratiquer les automassages et les exercices enseignés afin de sentir les bienfaits du Do In dans son corps. Chacun travaille suivant ses possibilités.

Le formateur guide les pratiquants, corrige les exercices et explique la spécificité de chacun d'eux.

Matériel : Tenu souple, sandales légères, tapis de sol (ou autre), coussin.

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 12 personnes.

■ **PRIX** : 170 euros

GERER UNE EQUIPE : LE MANAGEMENT RESPONSABILISANT

■ INTERVENANT : François COLAS,

Licencié en Philosophie et Lettres. Directeur d'école pendant 10 ans, a ensuite exercé pendant près de 20 ans la fonction de Directeur des Ressources Humaines au sein de 3 sociétés importantes dont 2 multinationales. Actuellement Consultant-formateur en Ressources humaines et Maître-Assistant à l'HENAM

■ DATES : les jeudis 15 et 22 mars 2012

■ OBJECTIFS

- Analyser les enjeux et les jeux de pouvoir au sein d'une équipe et leur impact sur son fonctionnement.
- Définir les notions d'autonomie et de responsabilité de chacun et mettre en place un management responsabilisant comme vecteur d'évolution et de progrès des collaborateurs.
- Se positionner de façon constructive dans la gestion des tensions et des conflits internes à l'équipe.
- Evaluer les compétences des collaborateurs, déterminer des objectifs de progrès et en assurer le suivi par des plans d'actions.

■ CONTENU

Définir les enjeux au sein d'une équipe

Complexité d'une organisation et approche systémique - analyse des mécanismes de fonctionnement d'une équipe - facteurs de motivation et de démotivation - comment apprivoiser les « personnes à problèmes » ?

Le management responsabilisant

Degrés d'autonomie et de responsabilité des collaborateurs - styles de management associés aux différents niveaux d'autonomie - comportements de leadership situationnel - confiance et délégation comme outil de développement et de motivation.

La gestion des conflits

Les pièges de la communication - les niveaux de logiques - croyances et valeurs - le triangle dramatique - l'assertivité.

La gestion par objectifs

Pourquoi et comment déterminer des objectifs ? - Comment mettre en place des plans d'actions pour en assurer le suivi ? - Comment évaluer les objectifs dans une perspective d'amélioration et de progrès ?

■ MÉTHODOLOGIE

- Priorité à la sollicitation et à la participation active à partir du vécu des participants
- Approche pragmatique et inductive, orientée sur les préoccupations « de terrain ».
- Alternance de phases théoriques et d'exercices pratiques.
- Analyse de cas concrets et mises en situation variées.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes.

■ PRIX : 170 euros

GÉRER LES CONFLITS : *comment faire autrement...efficacement?*

■ INTERVENANT : Christian VANHENTEN

Ingénieur de formation, maître-praticien en PNL, formé à l'hypnose éricksonienne et différentes approches de communication (CNV, AT,..), 3ème dan aikido, intervenant en entreprise (coaching, formations, communication, gestion du stress,...) en Belgique et en France, 40 années de pratique et enseignant l'aikido à Namur.

■ **DATES** : les lundi 26 et mardi 27 mars 2012

■ OBJECTIFS

L'aikido est une pratique martiale pacifique qui transforme la manière de vivre et notre manière de communiquer avec soi et avec les autres. L'AïkiCom a extrait les principes essentiels de l'aikido pour qu'ils puissent être appris sans passer par plusieurs années de pratique de l'aikido.

- Découvrir l'attitude « Aïki » et explorer de nouveaux comportements basés sur l'expérimentation de notre intelligence corporelle
- Identifier nos dynamiques corporelles qui s'activent de manière inconsciente en situation de conflit
- Reconnaître l'instant où l'émotion née du conflit active nos attitudes de survie telles que la fuite ou l'attaque et découvrir comment nous redonner le choix
- Explorer les stratégies Aïki qui transforment l'attaque en confrontation constructive
- Transposer les attitudes et stratégies Aïki dans le langage verbal

■ CONTENU

Lorsque le conflit éclate, l'émotion peut nous couper de nos ressources. Nous retombons alors dans nos schémas habituels.

Pour certains, c'est l'attaque ; pour d'autres, c'est la fuite.

L'AïkiCom nous invite à explorer nos dynamiques corporelles personnelles qui se déclenchent dans ces moments de tension. Elle nous propose d'expérimenter l'*attitude Aïki* qui met en acte les principes de communication avec soi et les autres de l'aikido, cet art martial japonais non-violent qui vise à transformer l'énergie de l'attaque en synergie constructive.

■ MÉTHODOLOGIE

Pratique de mouvements tirés de l'aikido pour expérimenter les bases de l'attitude aïki (ancrage, centrage, verticalité, spirale, connexion,..).

Les mouvements sont exécutés seul ou à deux. Pour certains exercices, les participants utilisent le boken, un sabre de bois utilisé en aikido.

Le formateur guide l'exécution des exercices et invite chacun à effectuer des petites corrections du mouvement pour générer une expérience corporelle maximale des concepts fondamentaux de l'intelligence émotionnelle.

Par des mises en situation, les participants apprennent comment transposer dans le langage verbal les concepts de l'AïkiCom.

(Les participants sont invités à se munir de vêtements confortables).

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 12 personnes.

■ **PRIX** : 170 euros

LES JEUNES.

Quels profils ? Pour quelles activités professionnelles ?

■ **INTERVENANT : Isabelle EVRARD**

Licenciée en psychologie, expérience depuis une dizaine d'années en orientation professionnelle avec des publics peu qualifiés, formatrice à l'IFAPME.

■ **DATES :** les jeudi 29 et vendredi 30 mars 2012

■ **OBJECTIFS**

Dans leur pratique, les travailleurs sociaux sont souvent amenés à accompagner des jeunes en manque de repères sur le marché de l'emploi.

Mais quels outils utiliser lorsque ces jeunes cumulent des problématiques multiples? Comment les accompagner afin de rencontrer au mieux leurs préoccupations et restaurer une image positive d'eux-mêmes?

Ce module vise à répondre à ce questionnement en transmettant des outils exploitables et transposables dans la pratique de chacun.

■ **CONTENU**

Construire un projet professionnel réaliste implique la prise en compte de la globalité de la personne. La première étape de la formation ciblera donc la détermination des **potentialités individuelles**.

Le portrait ainsi dressé permettra au professionnel d'évaluer l'adéquation entre les attitudes développées par le bénéficiaire et les exigences du monde professionnel. Dans une optique d'auto-évaluation, cette démarche permettra également à la personne de se construire une image réaliste d'elle-même et non plus négative. C'est la démarche requise à toute construction de projet.

La seconde étape s'axera sur la **construction d'un projet professionnel**. A l'aide de différents outils (d'orientation, de détermination des valeurs...), seront abordées les différentes facettes qui influencent l'orientation professionnelle.

La dernière étape sera consacrée à l'analyse du degré de **réalisme de ce projet** et à sa **mise en application**.

■ **METHODOLOGIE**

La présentation de concepts théoriques alternera avec des exercices pratiques et des mises en situation.

■ **PUBLIC**

Le module s'adresse à des professionnels travaillant en insertion professionnelle avec un public peu qualifié.

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS :** limité à 10 personnes.

■ **PRIX :** 170 euros

Module 17

Vous avez dit syndicat ? La concertation sociale et le dialogue social : tout un programme...

■ **INTERVENANT : François COLAS**

Licencié en Philosophie et Lettres. Directeur d'école pendant 10 ans, a ensuite exercé pendant près de 20 ans comme Directeur des Ressources Humaines au sein de 3 sociétés importantes dont 2 multinationales. Actuellement Consultant-formateur en Ressources humaines et chargé de cours.

■ **DATES :** les jeudis 19 et 26 avril 2012

■ **OBJECTIFS**

Définir les différents organes de concertation au sein d'une institution et se positionner face aux droits et obligations des représentants du personnel.

Intégrer les différentes phases d'un processus de négociation en fonction de l'interlocuteur syndical.

Choisir les stratégies aboutissant à un véritable dialogue social et les comportements permettant de considérer l'interlocuteur syndical comme un partenaire à part entière.

■ **CONTENU**

Les organes de concertation dans l'entreprise

L'appareil syndical ; les rôles et missions du Conseil d'Entreprise, du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, de la délégation syndicale ; les droits et obligations réciproques de l'employeur et des représentants du personnel

Le processus de négociation

Les différentes phases à mettre en place, de la préparation à la conclusion, en fonction du type d'interlocuteurs syndicaux

L'art de la négociation : tactiques et jeux de pouvoir

Les stratégies de base ; les « meilleures solutions de rechange » ; les différents types de négociation en fonction de l'objectif à atteindre

Les comportements « gagnants - gagnants »

Les compétences d'un bon négociateur ; du conflit au compromis, du compromis au consensus ; l'interlocuteur syndical comme partenaire

■ **METHODOLOGIE**

. Priorité à la sollicitation et à la participation active à partir du vécu des participants

. Approche pragmatique et inductive, alternant les phases théoriques et les exercices pratiques

. Analyse de cas concrets et mises en situation

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS :** limité à 15 personnes.

■ **PRIX :** 170 euros

Module 18

LE GÉNOGRAMME DANS TOUS SES ÉTATS !

■ INTERVENANT : Monique Baudoin

Assistante sociale, licenciée en psychologie clinique et psychothérapeute systémicienne. Actuellement maître-assistant à l'HENam, psychologue et thérapeute familiale indépendante.

■ DATES : les vendredis 20 et 27 avril 2012

■ OBJECTIFS

« *Elaborer des savoirs d'expérience à partir du génogramme* »

- Découvrir les multiples facettes du génogramme
- Interroger et enrichir l'utilisation du génogramme dans le travail social
- Vivre une expérience relationnelle autour du génogramme
- Améliorer ses interventions sociales

■ CONTENU

Le génogramme est un outil d'intervention tellement puissant que de nombreux professionnels, assistants sociaux, éducateurs, psychologues, s'y réfèrent sous des formes multiples et variées. Il peut en effet remplir diverses fonctions : outil de formation en systémique, instrument de recueil et d'organisation des informations relatives à la famille, mode de communication entre les professionnels, graphique supportant l'analyse de la structure des générations ou suggérant le récit des événements familiaux dans le temps, technique de recadrage découvrant de nombreuses perspectives et voies de changements. Sa réalisation prend des formes multiples : réaliste, « paysager » ou encore « imaginaire ». Il constitue une référence tant en intervention collective qu'individuelle.

Programme :

- la systémique, berceau du génogramme
- le génogramme, son élaboration manuelle et informatisée
- différentes formes de génogramme : structurel, « paysager », « imaginaire », les cartes relationnelles, ...
- les utilisations du génogramme dans le travail social
- le génogramme en tant qu'expérience relationnelle

■ MÉTHODOLOGIE

- Apports conceptuels et propositions d'outils pragmatiques
- Echanges à partir des expériences professionnelles des participants autour du génogramme
- Mise en pratique
- Implication de chacun dans la construction de son propre génogramme

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 10 personnes.

■ PRIX : 170 euros

CULTURE ORGANISATIONNELLE ET GESTION DU CHANGEMENT

■ INTERVENANTS

Sylvain LUC, Docteur en sciences économiques et de gestion. Chargé d'enseignements aux FUNDP et Maître Assistant dans le master en ingénierie et action sociales (HENAM-HELHA). Son champ de recherche est le comportement organisationnel, c'est-à-dire l'étude des comportements individuels et collectifs au sein des organisations

Mélanie LATIERS, Docteur en sciences économiques et de gestion. Chargée d'enseignements aux FUNDP. Son champ de recherche est la gestion du changement et des crises.

■ **DATES** : les lundi 23 et mardi 24 avril 2012.

■ OBJECTIFS

- Comprendre la notion de culture organisationnelle et toute son importance dans la gestion du changement
- Maîtriser un outil d'analyse de la culture organisationnelle
- Comprendre les tenants et aboutissants de la gestion du changement au sein d'une organisation
- Maîtriser un outil d'accompagnement du changement

■ CONTENU

- Définition de la culture organisationnelle
- Lien entre culture organisationnelle et changement
- Présentation d'un outil d'analyse de la culture organisationnelle
- Etude de cas et exercices d'analyse de la culture organisationnelle
- Gestion du changement et leadership
- Outil d'accompagnement du changement
- Etude de cas et exercices

■ MÉTHODOLOGIE

- Apports conceptuels et outils pragmatiques
- Illustrations et exercices pratiques
- Pédagogie interactive

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 12 personnes.

■ **PRIX** : 170 euros

Module 20

EN FAIRE TROP OU PAS ASSEZ : ENTRE CULPABILITE ET RESPONSABILITE

■ INTERVENANT : Isabelle MERTENS

Assistante sociale, chargée de cours, formée en Analyse Transactionnelle, formatrice spécialisée dans l'accompagnement des deuils. Consultation et expérience d'accompagnement de traversées de crise et de fin de vie.

■ DATES : les lundis 30 avril et 14 mai 2012

■ OBJECTIFS

« C'est encore ma faute ! » « Si j'avais fait autrement, cela ne serait pas arrivé. »
« Je me sens si nulle : je ne m'en sortirai jamais. » « Je n'en vaux pas la peine ! » ...
entendons-nous régulièrement dans le cadre de notre accompagnement. Comment accueillir l'autre ?
Que lui dire ? Que faire ? Qu'est-ce que cela touche en nous ?

Ce cycle de deux jours s'adresse à l'intervenant social, le soignant, le volontaire, ... qui souhaite s'arrêter pour prendre le temps d'approfondir son « savoir faire » et « savoir être » afin de mieux accompagner ces vécus souffrants.

Mais il s'adresse aussi à toute personne qui veut comprendre comment elle enclenche de la culpabilité pour lui permettre de l'exprimer, de l'accueillir chez d'autres personnes et de la gérer de façon moins souffrante pour elle et dans ses relations aux autres.

Cette formation a donc pour objectifs :

- de définir les affects de honte et de culpabilité, d'en décrire les mécanismes d'installation. Les aborder de manière théorique permet une distanciation essentielle ;
- de cibler les tâches essentielles de l'accompagnant ;
- d'explorer des pistes d'intervention adéquates pour permettre à la personne de passer :
 - de la honte « toxique » à la honte « saine »,
 - de la culpabilité « toxique » à la prise de responsabilité.

■ CONTENU :

• sur le plan théorique :

- la différenciation entre honte et culpabilité ;
- origines, mécanismes d'installation, partie « toxique » et partie « saine »,
- certaines techniques d'accompagnement ;
- les tâches essentielles de l'accompagnant ;
- l'échelle de conscience émotionnelle en lien avec la gestion des sentiments ;

• sur le plan pratique :

- donner à chaque participant l'occasion d'identifier des situations dans lesquelles il enclenche de la culpabilité pour lui permettre de prendre sa « juste part » de responsabilité ;
- expérimenter des outils et options d'intervention pour l'accompagnement ;
- relecture d'expériences et situations amenées par les participants ;
- références bibliographiques

■ METHODOLOGIE

- apports théoriques de concepts et d'outils d'intervention (différentes références dont l'Analyse Transactionnelle)
- partages d'expériences et de vécus, échanges, réflexions
- mises en situation et exercices

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes.

■ PRIX : 170 euros

LE QUESTIONNEMENT CIRCULAIRE pour des entretiens familiaux « utiles »

■ INTERVENANTS

Monique BAUDOIN

Assistante sociale, licenciée en psychologie clinique et psychothérapeute systémicienne. Actuellement maître-assistant à l'HENam, psychologue et thérapeute familiale indépendante.

Michel HANOT

Assistant social, licencié en communication et thérapeute systémicien. Actuellement maître-assistant, directeur d'un service ambulatoire pour jeunes avec handicap, formateur et superviseur indépendant.

■ **DATES** : les vendredis 4 et 11 mai 2012

■ OBJECTIF

Se familiariser avec le questionnement circulaire et l'expérimenter afin de susciter des entretiens familiaux « utiles ».

■ CONTENU

Quel professionnel de la relation d'aide, assistant social, éducateur ou psychologue, n'a pas ressenti à un moment donné de l'insatisfaction, voire du découragement, à l'issue d'un entretien avec une famille : sentiment d'avoir été accaparé par un membre de la famille, d'avoir été « aspiré » par le fonctionnement familial, d'avoir été submergé par les conflits, d'avoir été peu efficient... S'allier à chacun, faire circuler l'information, « transformer le bruit en information utile » pour chacun, conserver une certaine neutralité, nécessitent de posséder une solide technique de questionnement adaptée spécifiquement aux entretiens familiaux.

Programme :

- la systémique, contexte de référence du questionnement circulaire
- les principes et différentes formalisations du questionnement circulaire
- les intérêts, limites et difficultés du questionnement circulaire dans la pratique sociale
- l'expérimentation de ce type de questionnement
- l'élaboration de savoirs d'expérience à partir du questionnement circulaire

■ MÉTHODOLOGIE

- Exposés théoriques et illustrations
- Exploitation des situations professionnelles des participants
- Exercices pratiques
- Mises en situation, jeux de rôle et simulations
- Discussions de groupe

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 10 personnes.

■ **PRIX** : 170 euros

Module 22

*Comprendre les dynamiques de groupes
et les relations interpersonnelles
pour mieux développer ses aptitudes de leader.*

■ INTERVENANT: Sylvain LUC

Docteur en sciences économiques et de gestion. Maître de conférences aux FUNDP. Son champ de recherche est le comportement organisationnel, c'est-à-dire l'étude des comportements individuels et collectifs au sein des organisations. Il a développé une méthodologie originale d'analyse du comportement organisationnel – la systémique archétypique – qu'il applique lors d'interventions en organisation.

■ **DATES** : les mardis 15 et 29 mai 2012

■ OBJECTIFS

- Percevoir ses attitudes naturelles en groupe lors de situations particulières ;
- Percevoir les attentes inconscientes d'un groupe ;
- Maîtriser une grille de lecture des comportements individuels et collectifs en groupe ;
- Ajuster consciemment son comportement naturel en groupe afin de combiner intérêts personnel et collectif.
- Détecter ses compétences douces.
- Développer ses capacités de leadership.

■ CONTENU

- mise en situation (exercice de prise de décision en groupe)
- debriefing de l'exercice
- présentation de deux grilles d'analyse
- éclairages théoriques sur la notion de leadership
- analyse collective d'une étude de cas
- discussion au départ du vécu des participants

■ MÉTHODOLOGIE

- Apports conceptuels et outils pragmatiques
- Illustrations et exercices pratiques
- Mises en situation
- Pédagogie interactive

■ **Prix** : 170 euros

LA DIFFICULTE D'INTERVENTION FACE A UN PUBLIC FRAGILISE

Les atouts et les limites d'une intervention d'insertion sociale envers un public en grande difficulté

■ INTERVENANT : Jean Marie LANGLOIS

Psychosociologue, psychothérapeute, ayant développé une carrière d'intervenant et d'encadrement dans différents services sociaux français et public fragilisé (notamment responsable d'entreprises intermédiaires : insertion par la formation et le travail, pour public démuné socialement et psychologiquement).

■ DATES : les lundi 21 et mardi 22 mai 2012

■ CONTENU

- Construction identitaire et estime de soi
- Les impacts des difficultés sociales et psychologiques d'une personne dans son intégration à la réalité du moment. (Périodes d'adaptation, de changement, de crise.....)
- Nos attitudes d'intervenant face à un public en difficulté : le maintien du cadre de référence, l'écoute active, l'empathie, la mise à distance bienveillante, la confrontation au réel,...
- Nos limites personnelles et celles de notre pratique d'intervenant face à un public fragilisé (les principaux mécanismes de défense)
- La dynamique spécifique propre à un groupe de personnes en difficulté

■ OBJECTIFS

1. Aider à gérer une période de crise chez une personne en difficulté tout en restant dans le cadre de sa pratique d'intervenant social
2. Comprendre et accepter les limites de son potentiel mis en œuvre pour aider une personne en souffrance
3. Adapter, au profit de la personne en difficulté, tous les aspects positifs que le service dans son fonctionnement peut apporter directement ou indirectement (bénéfices directs et secondaires de prestations de formation et d'accompagnement du projet)

■ MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques.

Étude de cas concrets apportés par les participants (analyse des pratiques).

Exercices d'intégration pédagogique et simulations.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes

■ PRIX : 170 euros

Module 24

ENRICHIR SA PRATIQUE DE FORMATEUR OCCASIONNEL

■ INTERVENANT : Aurélie CHAMAK

Diplômée de l'enseignement supérieur en ressources humaines, Aurélie CHAMAK a une longue expérience de consultante et de formatrice dans des cabinets de conseil français.

■ DATES : les jeudi 24 et vendredi 25 mai 2012

■ OBJECTIFS

Ce module souhaite s'adapter à chaque participant afin de lui donner les outils adéquats et lui permettre d'adapter ses comportements aux situations de formation d'adultes rencontrées. Qu'il s'agisse de transmettre des connaissances ou de favoriser l'acquisition d'un savoir-faire, former ne s'improvise pas !

■ CONTENUS

(ils seront adaptés en fonction des souhaits exprimés par chaque participant)

- clarification de la demande de formation
- analyse des besoins
- étude du profil des participants et du contexte d'intervention
- définition des objectifs pédagogiques
- structuration d'une séquence de formation
- choix des outils/techniques/supports pédagogiques adaptés
- accueil des participants
- éveil et maintien de l'intérêt du groupe en formation
- animation du groupe en formation
- gestion du temps pendant la formation
- conclusion et incitation à l'action

■ MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques sur les principes de base de l'écoute active et de la pédagogie de l'adulte. Simulations permettant d'expérimenter différentes situations et de favoriser l'apprentissage.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 10 personnes.

■ PRIX : 170 euros

Module 25

WORD 2007 OU 2010 : niveau avancé

Devenez un spécialiste qui maîtrise son traitement de texte ou conflictuelles en un rapport équilibré et constructif.

■ INTERVENANT : Guy MARX

Assistant social - Sociologue - Informaticien

Maître-assistant en informatique à la Haute Ecole de Namur, Dépt Social depuis 1988 –

Formateur en informatique en entreprises et organisations sociales depuis 1992

Gérant (et fondateur) de la société «Convivial Info» (S.P.R.L. de services informatiques intégrés) depuis 1998

■ DATES : les mardis 5 et 12 juin 2012

■ OBJECTIFS

Maîtriser les fonctions avancées et spéciales du traitement de texte WORD

Au terme du module, et suivant leurs besoins, les participants seront capables :

- de construire, modifier et utiliser les styles et les insertions automatiques avec les modèles
- d'éditer et d'employer les formulaires
- de présenter des tableaux complexes (+graphiques)
- de créer des mailings
- d'exporter des données
- développer des macros avec l'enregistreur de macros (macro-commandes)
- d'utiliser les signets et les liens hypertextes.

■ CONTENU

- rappels des fonctions de base
- modèles de documents et insertions automatiques
- formulaires : édition de formulaires simples et complexes + utilisation
- tableaux : élaboration de tableaux complexes + édition de graphiques
- mailings : préparation d'un publipostage à partir d'une base de données WORD ou externe
- macro-commandes avec l'enregistreur de macros.

■ MÉTHODOLOGIE

Les modules informatiques sont naturellement centrés sur la pratique. Les exercices variés et progressifs permettent à chacun d'avancer à son rythme. Cette méthode pédagogique a fait ses preuves dans le cadre des modules informatiques proposés depuis plus de quinze ans dans notre Institut.

Ces séminaires sont vivants, conviviaux et efficaces. Un vidéo projecteur reproduit le travail du formateur sur grand écran, système idéal pour des présentations, des démonstrations ou des explications d'exercices.

La plupart des modules font l'objet d'un syllabus ou d'un livre et de feuillets d'exercices complets.

Le parcours proposé aux utilisateurs se décline en trois étapes :

1. un diagnostic des besoins de formation de chacun,
2. une formation centrée sur des situations professionnelles d'utilisation de l'outil informatique
3. et un bilan des acquis des participants concernant les outils informatiques utilisés au cours.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité de 5 à 10 personnes.

■ PRIX : 220 euros

Module 26

UNE CRISE, UN DEUIL, UNE PERTE ... ET APRÈS ?

« Un coup du sort est une blessure qui s'inscrit dans notre histoire, ce n'est pas un destin. ».

Boris Cyrulnik

■ INTERVENANT : Isabelle MERTENS

Assistante sociale, chargée de cours, formée en Analyse Transactionnelle, formatrice spécialisée dans l'accompagnement des deuils. Consultation et expérience d'accompagnement de traversées de crise et de fin de vie.

■ DATES : les lundis 11 et 25 juin 2012

■ PUBLIC

Ce cycle de deux jours s'adresse à l'intervenant social, le soignant, le bénévole :

- qui accompagne des personnes qui traversent une crise importante (qu'elle soit d'origine familiale, relationnelle, professionnelle et/ou liée à un deuil, une perte, un changement, ...)
- et qui partage la conviction que, malgré la souffrance, chacun de nous peut trouver en lui et autour de lui les « ingrédients » pour construire sa résilience et « rester debout malgré tout » (Martin Gray)

■ OBJECTIFS

Perdre, lâcher prise, accepter ... et rebondir : le parcours de la résilience.

- En lien avec le processus et le travail de deuil, approfondir les étapes du lâcher prise et de l'acceptation.
- Définir et développer le concept de résilience : ses fondements, les facteurs favorisant, les obstacles, les parcours possibles, ...
- Relier travail d'acceptation, recherche de sens et construction de la résilience.
- Explorer de nouveaux outils d'intervention pour investir davantage son rôle de « tuteur de résilience » : c'est-à-dire accompagner dans l'autonomie, croire en la personne et lui permettre de mobiliser ses ressources, de développer sa résilience, ...

■ CONTENU

- Sur le plan théorique :
 - différentes démarches de lâcher prise, de pardon(s) et d'acceptation.
 - d'autres façons d'accepter et de « donner du sens » à ce qui est.
 - la résilience : définitions, concepts de risques et de facteurs de protection, parcours de construction, caractéristiques chez l'enfant et chez l'adulte, ...
 - intégrer les facteurs de résilience au travers d'outils tels que la « Casita » de Vanistendael et le « Mandala » des Wolin
... tout en déjouant le mythe du résilient « fort et invincible » pour rester présent à la souffrance cachée.
- Sur le plan pratique : donner à chaque participant un espace-temps pour
 - au départ de ses situations, lui permettre d'intégrer les apports théoriques, d'expérimenter de nouveaux outils et options d'intervention ;
 - mobiliser ses ressources, donner du sens ;
 - construire sa propre résilience.

■ MÉTHODOLOGIE

- apports théoriques de concepts et d'outils (différentes références et approches dont R. Poletti et B. Dobbs, C. Portelance, J. Monbourquette, V. Frankl, B. Cyrulnik, J. Vanistendael) ;
- mises en situation, exercices en petits groupes et temps de cheminement individuel ;
- partages d'expériences et de vécus,
- échanges et recherche d'options.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes.

■ PRIX : 170 euros

Module 27

RECEVOIR UNE PLAINTE : *la comprendre - la gérer*

■ INTERVENANT : **Guy DE BEUSSCHER**

Travailleur social, médiateur et formateur certifié en Communication NonViolente. Après 12 ans de pratique de la relation d'aide avec des jeunes et leur famille, il intervient aujourd'hui dans différents projets centrés sur la communication, la gestion positive des conflits et l'interculturalité.

■ **DATE** : le jeudi 14 juin 2012

■ OBJECTIFS

- A partir de différents outils dont la Communication NonViolente (CNV, selon le processus développé par Marshall Rosenberg), comprendre le mécanisme de la plainte, ses enjeux et ses pièges.
- Développer notre capacité à nous mettre en lien avec celui qui se plaint plutôt qu'avec ce dont il parle.
- Développer notre capacité à rester en lien avec soi-même.
- Développer notre capacité à transformer la plainte en langage d'action constructif

■ CONTENU

Travail sur des concepts et des outils concrets :

- désamorcer ce que la plainte aurait peut-être induit en moi
- garder notre attention sur notre interlocuteur, dédouanement fait des émotions qu'il amène en même temps
- décoder les besoins exprimés et ceux qui ne le sont pas derrière la plainte
- soutenir une conscience du « qui je suis » face à son interlocuteur
- poser des limites claires de son champ d'actions, de ses « possibles »
- formuler les demandes dans un langage d'action cohérent et vraisemblable
- proposer des réponses explicites et adéquates
- reconnaître ce qui se passe chez autrui sans en prendre la responsabilité

■ MÉTHODOLOGIE

- Apports conceptuels
- Exercices pratiques
- Mises en situation.

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 12 personnes.

■ **Prix** : 85 euros

Module 28

Maîtriser POWERPOINT

Présentez vos projets, vos cours, vos conférences,... de manière professionnelle avec Powerpoint

■ INTERVENANT : Guy MARX

Assistant social - Sociologue - Informaticien

Maître-assistant en informatique à la Haute Ecole de Namur, Dépt Social depuis 1988 –

Formateur en informatique en entreprises et organisations sociales depuis 1992

Gérant (et fondateur) de la société «Convivial Info» (S.P.R.L. de services informatiques intégrés) depuis 1998

■ DATE : le mardi 19 juin 2012

■ OBJECTIF

Découvrir et expérimenter les fonctions essentielles du logiciel de présentation POWERPOINT 2007 ou 2010. Au terme de ce module, les participants seront capables:

- de créer une présentation : slides ou diaporama
- d'éditer et imprimer un organigramme
- de construire et imprimer un graphique
- d'utiliser les fonctions de dessin
- de gérer les communications entre Powerpoint et Word ou Excel
- d'utiliser les liens hypertextes
- de créer une présentation interactive ou automatisée

■ CONTENU

- Fonctions de base d'un logiciel de présentation
- Les slides
- Les fonctions de dessin
- Les organigrammes
- Les graphiques
- Liaisons entre Powerpoint et Word ou Excel
- Les liens hypertextes
- Diaporama
- Présentations interactives ou automatisées

■ MÉTHODOLOGIE

Les modules informatiques sont naturellement centrés sur la pratique. Les exercices variés et progressifs permettent à chacun d'avancer à son rythme. Cette méthode pédagogique a fait ses preuves dans le cadre des modules informatiques proposés depuis plus de quinze ans dans notre Institut.

Ces séminaires sont vivants, conviviaux et efficaces. Un vidéo projecteur reproduit le travail du formateur sur grand écran, système idéal pour des présentations, des démonstrations ou des explications d'exercices.

La plupart des modules font l'objet d'un syllabus ou d'un livre et de feuillets d'exercices complets.

Le parcours proposé aux utilisateurs se décline en trois étapes :

1. un *diagnostic* des besoins de formation de chacun,
2. une *formation* centrée sur des situations professionnelles d'utilisation de l'outil informatique
3. et un *bilan* des acquis des participants concernant les outils informatiques utilisés au cours.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité de 5 à 10 personnes.

■ Prix : 110 euros

Module 29

COACHING : du mythe à la réalité

■ ANIMATEUR : Marc DELPIERRE

Formateur et business coach. Spécialisé dans le développement du potentiel humain et dans la cohésion des équipes.

■ **DATE** : le lundi 10 septembre 2012

■ OBJECTIFS

Développer cet art de motiver vos collaborateurs.

Révélez votre talent de coach. Il vous permettra de révéler les compétences et le potentiel des personnes qui vous entourent.

- Comment faire progresser vos collaborateurs ?
- Comment leur insuffler la dynamique et le courage d'agir ?

Constamment sous pression, le dirigeant et le responsable d'équipe sont de plus en plus souvent amenés à combiner plusieurs rôles : l'expert, le manager, le leader et **le coach**, celui qui motive, facilite le développement des compétences de ses équipiers.

Pour aller un pas plus loin dans l'excellence, le dirigeant combine la technique avec l'art ! Il associe dans son approche du coaching les dimensions « faire » et « être ». Et c'est précisément ce « savoir-être coach » que nous appelons l'attitude coach. Il s'agit bien de cela que nous vous proposons ici...

■ CONTENU

- Comprendre que le coaching est avant tout une attitude au sens large, une manière d'être et de se comporter.
- Mener efficacement un entretien de coaching sur base des modèles techniques de business coaching : la structure d'un entretien de coaching
- Cibler les différences entre manager, leader, coach
- La « langue coach » : formulations positives, questionnement, reformulations, métaphores.
- Echelles d'autonomie des équipiers
- Mise en situations pratiques

■ MÉTHODOLOGIE

Priorité à la découverte et à la pratique de façon interactive.
Travaux de groupes, partages d'expériences.
Mise en pratique des outils.
Voyage entre le « faire » et le « être ».

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : 15 personnes maximum

■ **Prix** : 85 euros

Module 30

LA PERTINENCE ET L'EFFICACITE DU BILAN DE COMPETENCES

« S'approprier démarche et outils nécessaires à la réalisation des bilans de compétences »

■ INTERVENANT : Roselyne BAUSSART

Psychologue du travail, consultante en ressources humaines et spécialiste de la détection, de la gestion et du développement des compétences, tant en entreprise qu'en individuel.

■ **DATES** : les jeudi 13 et vendredi 14 septembre 2012

■ CONTENU

- Quel est l'intérêt de faire un bilan de compétences ?
- Les effets attendus du bilan de compétences
- Eléments investigués permettant de le réaliser
- Déroulement : les 3 étapes clefs du bilan de compétences
- Méthodes et outils pertinents nécessaires à la bonne réalisation d'un bilan
- Cadre réglementaire

■ OBJECTIFS

- Connaître la démarche et les phases du bilan de compétences.
- Connaître des méthodes et des outils appropriés.
- Réaliser des bilans de compétences utiles pour la personne.

■ MÉTHODOLOGIE

- Apports théoriques
- Etudes de cas
- Simulations

■ PREREQUIS

Toute personne souhaitant mettre en place ou affiner une démarche de bilan de compétence comme prestation auprès des clients ou bénéficiaires du service.

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 12 personnes

■ **Prix** : 170 euros

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS), UNE EVIDENCE POUR LA QUALITE

« Comprendre, prévenir et maîtriser les risques qui pourraient porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique des salariés »

Un responsable d'une structure ou d'un service souhaite que son équipe atteigne l'objectif commun. A cette fin, il se doit de rester attentif à un bon climat d'organisation du travail ainsi qu'à assurer un confort suffisant d'action à chacun de ses collaborateurs.

Il doit se prémunir de toute dégradation sur ce sujet et en cas de besoin, adopter les bonnes attitudes pour y remédier. C'est là l'objectif proposé dans ce module.

■ INTERVENANT : Roselyne BAUSSART

Psychologue du travail, consultante en ressources humaines et spécialiste de la détection, de la gestion et du développement des compétences, tant en entreprise qu'en individuel.

■ DATES : les lundi 17 et mardi 18 septembre 2012

■ CONTENU

- Définition des RPS (ce qu'est et n'est pas un RPS)
- Quelles sont les origines des RPS ?
- Conséquences des RPS pour la personne et le collectif de travail
- Modèle d'analyse du stress
- Poser un diagnostic de la situation collective ou individuelle et des risques éventuels encourus
- Postures stratégiques à adopter et recherche de solutions des dysfonctionnements recensés.

■ OBJECTIFS

- Identifier et comprendre les RPS pour mieux les prévenir et pouvoir enrayer leurs effets sur les salariés.
- Limiter concrètement l'impact des RPS dans une organisation ou un service.

■ MÉTHODOLOGIE

- Apports théoriques
- Etudes de cas

■ PREREQUIS

Partenaires sociaux, responsable ou encadrement d'un service ou d'une structure accueillant des salariés.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes

■ Prix : 170 euros

La déontologie des travailleurs sociaux, ou comment centrer la relation de confiance entre le travailleur social et le bénéficiaire dans une société où l'on tente parfois d'instrumentaliser le travail social

■ ANIMATEUR : Monique HENIN

Assistante sociale et criminologue de formation, enseignante au département social de la Haute Ecole de Namur et formatrice sur site.

■ DATES : les jeudi 20 et vendredi 21 septembre 2012

■ OBJECTIF

Dans le contexte actuel où le travail social est en constante mutation et fait l'objet de réformes qui menacent parfois le sens même de la profession, il convient de réinsister sur les principes de base de cette profession ainsi que sur le cadre légal qui la sous-tend.

Cette formation a donc pour objectifs de :

- rappeler les valeurs inhérentes à la profession et les implications concrètes de celles-ci sur les pratiques,
- resituer le cadre légal : le secret professionnel et la protection de la vie privée,
- revisiter les pratiques en travail social au regard de ces valeurs et de ces balises légales ;
- donner aux participants des outils qui les aideront à mieux se positionner lors de conflits éthiques.

■ CONTENU

Sur le plan théorique :

- la déontologie en travail social, les valeurs professionnelles et ses implications sur les pratiques, la prolifération des codes de déontologie dans les différents secteurs du social, le comité de vigilance en travail social,...
- le secret professionnel et ses exceptions (non-assistance à personne en danger, obligation de dénonciation des fonctionnaires, témoignage en justice, état de nécessité, situations de maltraitance)
- les règles du secret professionnel partagé dans le cadre d'un travail mandaté ou hors mandat.
- la protection de la vie privée (principes de base) et le respect de la vie privée dans le cadre de l'outil informatique.

Sur le plan pratique :

- analyse de situations amenées par le formateur ou les participants qui le souhaitent pour les aider à intégrer les éléments théoriques et à se positionner de façon éthique en tenant compte des valeurs professionnelles, personnelles, institutionnelles et de la loi.

■ MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, analyses de situations, partages d'expériences et de vécus.

Support : dossier reprenant notamment les éléments théoriques et, en annexe, les différents codes aux niveaux national et international.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 12 personnes

■ Prix : 170 euros

INITIATION A L'ENNEAGRAMME :

neuf chemins vers le meilleur de soi et des autres

■ INTERVENANT : Rose-Marie BOURGEOIS

responsable et formatrice du secteur Relations Humaines du CFA, formée au Centre d'Etudes de l'Ennéagramme, Paris, parcours validé par Helen Palmer.
Intervenante depuis 1996 en insertion socio-professionnelle, enseignement et non-marchand.

■ DATES : les lundi 24, mardi 25 septembre et lundi 1er octobre 2012

■ CONTENU

Dans toute équipe de travail, **les différences de comportements sont souvent sources de tensions exprimées ou latentes**...Ce qui motive l'un, parfois bloque l'autre : Laurence a besoin de réfléchir avant prendre une décision tandis que Delphine se plonge directement dans l'action. Farid est rassuré par des procédures claires tandis que Marc vit ces mêmes règles comme limitantes. Comment faire de ces différences une source de richesses plutôt que de tensions ?

L'E. est à la fois une démarche, un modèle et un outil qui invitent à explorer neuf chemins d'évolution du meilleur de soi et de l'autre, neuf manières bien différentes de percevoir et de réagir au monde qui nous entoure.

Cet outil décrit donc ces neuf profils ou «bases» de la personnalité. Chacun de nous privilégie une des neuf bases et développe au cours de sa vie des contacts privilégiés avec d'autres bases.

Ce travail de découverte et d'exploration donne **des clés pour mieux gérer notre réactivité immédiate face à l'autre**, qui nous déroutent, nous surprennent ou nous irritent parfois profondément. Il permet aussi de mieux comprendre et gérer nos propres tensions intérieures qui, souvent, parasitent la communication avec l'autre.

L'origine de l'ennéagramme, basé sur cette longue tradition orale, remonterait au temps de Pythagore et des Pères du désert. Ce modèle de la personnalité, également présent dans le soufisme, est aujourd'hui largement validé par différentes approches de la psychologie contemporaine (Psychanalyse, PNL, Préférences cérébrales, Analyse transactionnelle, ...), ce qui explique son succès grandissant dans le monde de la formation personnelle et professionnelle.

La démarche privilégie un chemin d'auto-observation de notre manière de percevoir le monde et d'y réagir. La finalité de ce module est de permettre aux participants d'acquérir une grille d'analyse pour mieux comprendre les besoins vitaux et donc les résistances et les comportements des membres d'une équipe. En prenant mieux conscience des besoins de chacun, chacun pourra ainsi ajuster plus adéquatement sa communication.

■ OBJECTIF

- découvrir les neuf bases de l'ennéagramme
- identifier son profil de personnalité : ses ressources et ses limites
- développer sa capacité d'auto-observation de soi et de l'autre ?
- s'entraîner à se « mettre sur la longueur d'onde » des personnes avec lesquelles la communication est plus difficile
- acquérir de la tolérance tant vis-à-vis de soi que vis-à-vis de l'autre

■ MÉTHODOLOGIE

Chaque participant identifie son profil de personnalité à partir de témoignages vidéos, d'exercices variés, d'échanges, de panels et de contes.

Cette identification se fait de manière active et au rythme de chacun dans un climat bienveillant et respectueux des différences. Il s'agit tout autant d'un travail sur soi que d'une rencontre avec ces « autres » tantôt si proches et tantôt si étrangement différents.

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 10 personnes

■ Prix : 255 euros

UNE RELATION CONSTRUCTIVE A PARTIR D'INTERETS DIVERGENTS

Les positions professionnelles sont souvent l'occasion d'échanges contradictoires, parfois exprimés sous forme d'opposition, voire de tension ou de conflit.

Ce module propose de transformer les situations tendues ou conflictuelles en un rapport équilibré et constructif.

■ INTERVENANT : **Damienne JUANOLA**

Consultante en entreprise et services sociaux, directrice du cabinet « Confluences » en France. Spécialiste d'analyse des pratiques en travail social et ressources humaines.

■ **DATES** : les jeudi 27 et vendredi 28 septembre 2012

■ OBJECTIFS

Rendre constructive la dynamique naturelle de la tension ou de l'opposition en la plaçant comme enjeu premier de la relation sociale.

Comprendre les différents modes de fonctionnement et les comportements pour mieux en maîtriser les effets.

Déplacer une situation négative en la replaçant vers l'objectif commun.

■ CONTENU

- Les fonctionnements humains et les sources de conflit
- Le groupe et le conflit (dynamique des groupes restreints)
- La personne en opposition ; respect et déplacement de ses mécanismes de défense
- L'entretien de négociation en situation difficile
- Estime de soi, estime des autres.

■ MÉTHODOLOGIE

- Apports théoriques.
- Simulations et exercices
- Echanges autour des pratiques respectives, études de cas.

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS** : limité à 12 personnes

■ **Prix** : 170 euros

« L'AD.V.P. »,

*Un outil qui place le client comme SUJET
et non OBJET de l'intervention sociale*

Originaire du Québec, la démarche « A.D.V.P. » (Activation du Développement Vocationnel et Personnel), s'appuie sur le même principe que le schéma de développement de la personne. Il nous aide à analyser et résoudre un problème social ou humain en favorisant l'autonomie des bénéficiaires des services sociaux.

■ **INTERVENANT : Sylvie BOURSIER,**

Ingénieur en formation, consultante, chargée de mission au Ministère du travail (France), auteur de « l'approche éducative » et « l'orientation a-t-elle un sens ? ». 20 ans d'expérience en formation des équipes chargées de l'insertion et de l'orientation professionnelles des jeunes et adultes. Accompagnement d'institutions de travail social sur l'élaboration de projets d'établissement.

■ **DATES :** les lundi 8 et mardi 9 octobre 2012

■ **OBJECTIFS**

- disposer d'une démarche en entretien individuel ou en collectif qui structure l'intervention du travailleur social dans une perspective d'accompagnement à l'élaboration de projets personnels et professionnels
- être capable d'un diagnostic sur la problématique des bénéficiaires vis-à-vis de l'emploi, des freins et atouts relatifs à l'insertion
- être capable de contractualiser un suivi, de réguler son intervention
- se relancer dans une évolution professionnelle, réfléchir aux scénarios à court ou moyen terme.

■ **CONTENU**

- les 4 étapes du processus de résolution de problème de l'ADVP
- la notion d'expérience à vivre, traiter, intégrer, son rôle dans le développement des personnes
- méthodologie d'entretien d'exploration
- travail sur les représentations et leur élargissement
- choix, compromis, rapport aux obstacles et stratégies, engagement, résistances
- intérêts et limites de ce type d'approche par rapport aux publics
- réflexion sur la mise en œuvre au sein de son collectif de travail, plan d'action

■ **MÉTHODOLOGIE**

- apports sur les théories et méthodes en orientation professionnelle
- spécificité de l'ADVP : genèse, recherches, concepts clefs
- mises en situation d'entretien et d'ateliers collectifs
- étude de cas

■ **NOMBRE DE PARTICIPANTS :** limité à 12 personnes

■ **Prix :** 170 euros

Module 36

Du stress à gérer ?

■ ANIMATEUR : Marc DELPIERRE

Formateur et business coach. Spécialisé dans le développement du potentiel humain et dans la cohésion des équipes.

■ DATES : le lundi 22 octobre 2012

■ OBJECTIF

Pression et stress sont à distinguer.

Le stress semble être un des grands coupables de nos maux : il n'est pourtant pas un symptôme de détresse psychologique, il en est plutôt l'une des causes.

Cependant, en quantité excessive, il peut se retourner contre nous avec comme conséquences :

burnout, surmenage, épuisement professionnel, dépression, crise d'anxiété... Mais aussi : difficultés de prendre la parole en public, de gérer des relations avec des collègues, de conduire des réunions...

Il s'agit donc d'apprendre à gérer les troubles et les perturbations liés au stress pour ne plus en être victime.

Vous serez capables, en toute circonstance, d'utiliser des outils pour faire face et retrouver du contrôle à court, moyen et long termes.

■ CONTENU

- comprendre ce qu'est le stress et comment il nous impacte,
- agir concrètement et directement grâce à des outils ciblés,
- travail sur les situations concrètes des participants afin d'utiliser les outils pour gérer leurs propres réactions sous pression (ou stress...) tels que la respiration, la relaxation, des techniques de « défocalisation », etc...
- découverte d'outils qui vont nous permettre de mieux gérer notre quotidien avec les autres (collègues, privé, relations sociales,...) : gestion de nos « épines », courbe de pression, gestion et expression de soi face aux autres...
- apprendre à nous recharger en énergie afin de renforcer nos défenses naturelles (psychiques et physiques) face au stress

■ MÉTHODOLOGIE

Priorité à la découverte et à la pratique de façon interactive.

Travaux de groupes, partages d'expériences.

Mise en pratiques des outils.

Voyage entre le « faire » et le « être ».

■ NOMBRE DE PARTICIPANTS : limité à 15 personnes maximum

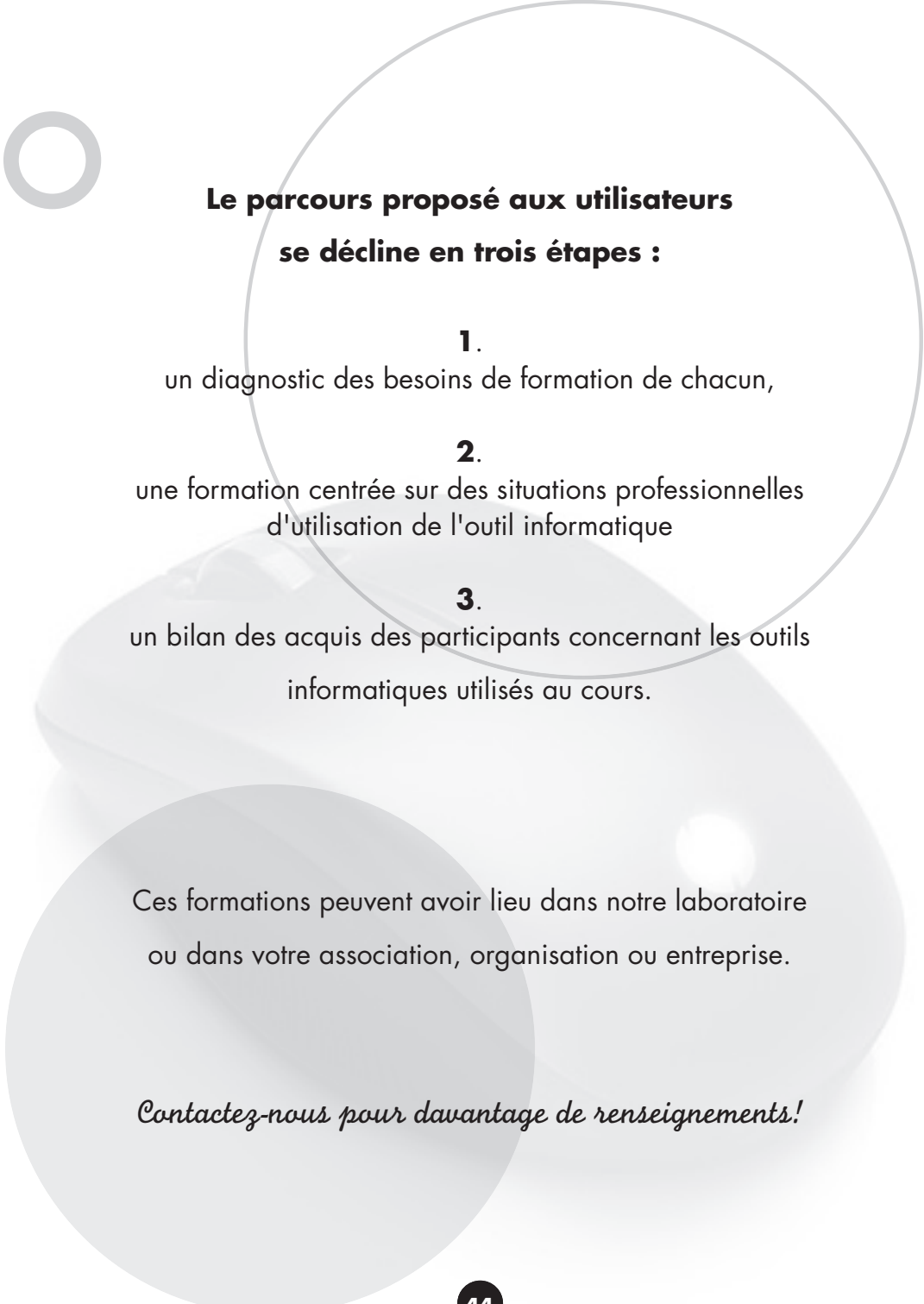
■ Prix : 85 euros

Modules informatiques

*Créez votre contenu et votre planning de formation
avec notre collaboration pour des*

FORMATIONS SUR SITE OU SUR MESURE

Internet, Word, Excel, Access, Outlook, ... en initiation
ou en spécialisation, nous pouvons construire avec vous
un contenu et un planning de formation
adaptés à vos besoins.



**Le parcours proposé aux utilisateurs
se décline en trois étapes :**

1.

un diagnostic des besoins de formation de chacun,

2.

une formation centrée sur des situations professionnelles
d'utilisation de l'outil informatique

3.

un bilan des acquis des participants concernant les outils
informatiques utilisés au cours.

Ces formations peuvent avoir lieu dans notre laboratoire
ou dans votre association, organisation ou entreprise.

Contactez-nous pour davantage de renseignements!

* **INTERVENANT : Guy MARX**

Maître-assistant en informatique au Département Social de la Haute Ecole de Namur,
Consultant et Formateur informatique en entreprises,
Gérant de la société «Convivial Info» (services informatiques intégrés),
Administrateur réseau pour des entreprises et organisations sociales.

* **SALLE DE COURS**

Salle de cours spacieuse et conviviale installée en réseau.
Un vidéo projecteur reproduit le travail du formateur sur grand écran, système idéal
pour des présentations, des démonstrations ou des explications d'exercices.

* **METHODE PEDAGOGIQUE**

Tous les modules sont centrés sur la pratique. Les exercices variés et progressifs
permettent à chacun d'avancer à son rythme.
Cette méthode pédagogique a fait ses preuves dans le cadre des modules
informatiques proposés depuis plus de quinze ans dans notre Institut.
Ces séminaires sont vivants, conviviaux et efficaces.
La plupart des modules font l'objet d'un syllabus ou d'un livre et de feuillets
d'exercices complets.

* **Nombre de participants : de 4 à 12 personnes**

* **PRIX**

à fixer sur base du contenu de formation, du site choisi et du nombre de
participants.

Le Master en Ingénierie et action sociales

- Une initiative commune entre l'Institut Cardijn de la Haute École Louvain-en-Hainaut et le Département social de la Haute École de Namur pour former les cadres du secteur non-marchand (social, culturel, médico-social, environnemental...).
- Une formation de niveau universitaire qui offre des perspectives professionnelles dynamiques tout en combinant des savoirs théoriques et des savoirs pratiques, dans une perspective d'action sociale innovante et émancipatrice.
 - L'opportunité de poursuivre directement un master après un baccalauréat, sans année complémentaire.
 - Une pédagogie active et interdisciplinaire.
 - Un cycle de 2 ans, 2 jours par semaine (120 ECTS)

- Le cycle de 2 ans qui débute en septembre 2011 se déroulera sur le site de Namur
- Le cycle suivant sur le site de Louvain-la-Neuve débutera en septembre 2012.

Pour tout renseignement :
nathalie.calvi@henam.be
0497/433.434



Un nouveau service « sur mesure » : la SUPERVISION en milieu professionnel

La supervision en milieu professionnel est un temps et un lieu où se rencontrent un professionnel ou une équipe de professionnels- du social et un tiers externe, un superviseur compétent, afin de **donner du sens à sa pratique** par le langage et/ou l'écrit.

Les objectifs de la supervision peuvent être les suivants :

- une analyse de la pratique professionnelle,
- une prise de recul par rapport à la réalité sociale,
- un questionnement par rapport à l'identité professionnelle,
- un positionnement par rapport au fonctionnement institutionnel,
- un accompagnement au processus de changement,
- une évaluation de la pratique du groupe, voire son ajustement,
- un accompagnement au processus de changement ; que ce soit de la dynamique d'équipe, organisationnelle ou celle qui prévaut au développement de nouvelles initiatives.

En général, lors des séances de supervision, trois niveaux sont généralement travaillés :

- les savoirs pratiques, c'est à dire analyser, formaliser la pratique professionnelle afin de passer du problème à la problématique et déboucher sur l'efficacité et la reconnaissance de ses compétences,
- les représentations subjectives de soi, de la réalité, de l'usager et un travail sur les intentions (buts/désirs).
- le psychique, c'est à dire mettre des mots sur les tensions psychiques, les émotions en lien avec des besoins carencés, les chocs culturels...

La supervision contient, dans tous les cas, une part d'analyse et une part de réflexivité. Ce que le professionnel peut exprimer SUR son travail et DE son travail (sa manière de le vivre, d'être, de se construire dans une identité professionnelle, de faire évoluer SA propre pratique, ...) sont autant de matières de travail.

La supervision individuelle ou collective est bel et bien un outil et un atout pour le professionnel. Elle est d'abord une plus-value pour lui-même et les membres du service ou de l'équipe mais elle offre forcément un déplacement de regard qui permet un espace riche et constructif. Elle vise à un meilleur fonctionnement professionnel, organisationnel et/ou institutionnel au bénéfice de tous les travailleurs et des « usagers ». Un travailleur ou une équipe qui n'analyserait plus sa pratique risque de se déprofessionnaliser.

Lors des supervisions collectives, le superviseur est garant des règles de fonctionnement du groupe, notamment du fait que chacun peut exprimer ses positions et avis dans un climat de respect. Il veillera à ce que l'implication de chacun et le respect du secret professionnel constituent la base de fonctionnement du groupe. Les superviseurs et supervisés s'engagent à respecter strictement les règles de confidentialité. Cette confidentialité reste de mise au-delà du terme des séances de supervision.

Nos professionnels mettent leurs compétences à votre service...

Renseignements : isabelle.mazy@henam.be ou 081/468.668

PLAN D'ACCÈS À L'INSTITUT

E42



Sortie **12** (Namur Ouest)
E42 Charleroi / Liège



**BELGRADE
SAINT-SERVAIS**



Avenue de Srasart

**Parc
Louise
Marie**



E411



Sortie **13** (Champion)
E411 Bruxelles / Arlon

PONT DE LOUVAIN ⇨

**Gare
SNCB**

**Gare
DES BUS - TEC**

Bd Cauchy

**SQUARE
LÉOPOLD**

Bd E. Mélot

Rue Godefroid

Rue de Bruxelles

Rue Grafé

Rue
Lelièvre

Place du
Palais de Justice

**Haute École de
Namur-Liège-Luxembourg**

www.henallux.be

Département Social
Rue de l'Arsenal, 10
5000 NAMUR
Tél. 081/46 86 60
Fax 081/22 43 19

Rue du Séminaire

N°10
Rue de l'Arsenal

Rue Bruno

Bd Frère Orban

MEUSE

Pont des
Ardennes

Bd Isabelle Brunell

MEUSE

SAMBRE

SAMBRE

Rue Bord de l'Eau

Rue des Moulins

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTES

- ✓ Prix = -10% si paiement 1 mois avant
- ✓ Remboursement forfaitaire si Commission
Paritaire 329.02 et 329.03
- ✓ Possibilité de s'inscrire en ligne
- ✓ Possibilité d'organiser une formation pour tout
mon service
- ✓ isabelle.mazy@henam.be ou 081/468 668

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Haute École de
Namur-Liège-Luxembourg

www.henallux.be

Département Social

Rue de l'Arsenal 10 • 5000 Namur

Tél. 081 46 86 60 • Fax 081 22 43 19

E-mail : isabelle.mazy@henam.be

<http://www.henam.be/formationscourtes>

!!! NOUVEAU !!!

MASTER EN INGENIERIE ET ACTION SOCIALE

En 2 ans, nous formons les cadres
du non-marchand

Renseignements :
nathalie.calvi@henam.be
0497/433.434