



LA FORMATION PAR L'ACTION

FORMATION-ACTION

Qualiopi

processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

Processus & étude cas

Edition 2023-2024

www.jr3c.org

LA FORMATION-ACTION, QU'EST-CE QUE C'EST ?

La formation-action est un projet de formation individuel qui vient compléter une expérience professionnelle ou une formation afin de résoudre un problème du quotidien du professionnel. Il complète alors sa gamme d'outils et de méthodes. Cette stratégie professionnelle est une solution pour résoudre un dysfonctionnement perçu ou une carence constatée. L'objectif est le réinvestissement des acquis dans l'activité quotidienne.

C'est une modalité de formation particulièrement **bien adaptée aux TPE-PME, flexible rentable et efficace** qui permet l'acquisition, la mémorisation et l'utilisation de savoirs en vue de développer une compétence opérationnelle et durable inscrite dans la réalité du métier du professionnel qui se forme.

Elle favorise l'apprentissage de 3 types de savoirs :

- Les savoirs théoriques (connaissances acquises par l'apprentissage et l'expérience)
- Les savoirs procéduraux (méthodologie nécessaire pour effectuer des tâches spécifiques)
- Les savoirs pratiques (orientés vers l'exécution de l'activité)

Un objectif d'amélioration des pratiques est indispensable pour des effets mesurables à court terme.

LA FORMATION-ACTION, QUELS AVANTAGES ?

La formation-action possède plusieurs avantages :

- Apprendre sur le lieu de travail, donc dans l'environnement réel d'application
- Développer le «Learning by doing*», mode d'apprentissage particulièrement efficace
- Faciliter l'accès à la formation en réduisant les coûts et la durée de formation
- Favoriser l'engagement et la persévérance en formation

*Apprendre en faisant

LA FORMATION-ACTION, QUELS RESULTATS ?

- Un dysfonctionnement réglé
- Un retour sur investissement de plus de 100%
- Une durée de formation divisée par 3

LA FORMATION-ACTION, L'EVALUATION

L'évaluation de la formation-action s'effectue en 3 phases :

- en amont : les entretiens ont pour objectif d'analyser les méthodes et outils déjà utilisés et de compléter cette gamme de techniques
- pendant la mise en œuvre : l'intervenante s'assure au fur et à mesure que les objectifs sont bien atteints
- après la formation : pendant le suivi, l'intervenante apporte des correctifs si nécessaires

LA FORMATION-ACTION, 4 CLES

Voici **nos 4 clés** qui guident nos interventions :

- la maîtrise du contexte
- la co-construction
- l'adaptabilité
- la disponibilité

LA FORMATION-ACTION, NOS DOMAINES D'INTERVENTION

Nos formations-actions agissent sur les **dysfonctionnements organisationnels et psychosociaux**. Nous proposons de compléter vos outils et méthodes en

organisation du travail, accompagnement au changement et risques psycho-sociaux.

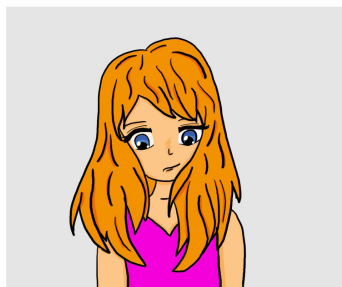
Dysfonctionnements organisationnels : projets de changement, conditions de travail, organisation du travail, coordination, évolution des compétences... Les méthodes et outils de la formation-action agissent sur l'**environnement** du professionnel.

Dysfonctionnements psychosociaux : désengagement, absentéisme, turn-over, conflits sociaux, épuisement professionnel... Les méthodes et outils de la formation-action agissent sur le **comportement** du professionnel. Quelques exemples :

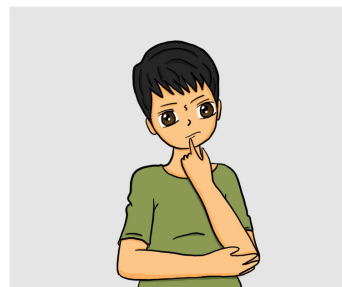
L'ENTREPRISE SE DÉVELOPPE, NOTRE CHARGE MENTALE AUSSI, COMMENT Y REMÉDIER ?



JE PASSE DU RÔLE DE COMPTABLE À CELUI DE RH, COMMENT TOUT STRUCTURER ?



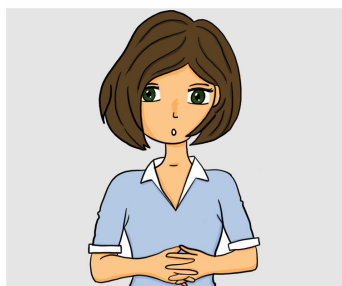
NOS FORMATIONS PRODUIENT MANQUENT D'EFFICACITÉ



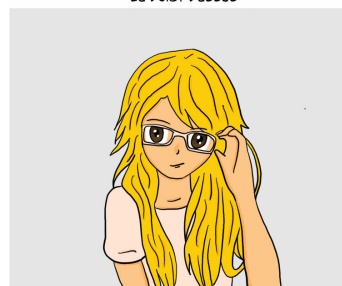
SI UN JOUR IL S'EN VA, ON EST FICHU. COMMENT LE FIDÉLISER ?



NOS MÉTIERS ÉVOLUENT, COMMENT GÉRER CETTE ADAPTATION ?



JE VOIS BIEN QU'IL Y A UN PROBLÈME, MAIS JE N'ARRIVE PAS À METTRE LE DOIGT DESSUS



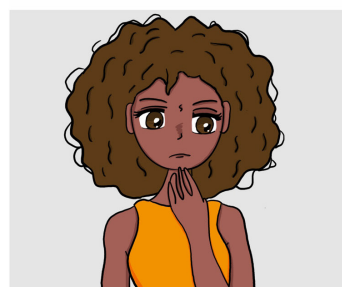
JE DOIS AMÉLIORER MON PROCESSUS DE RECRUTEMENT, LES PERSONNES NE RESTENT PAS



LA MISE EN PLACE DE CE LOGICIEL EST CRUCIALE POUR NOTRE ENTREPRISE, COMMENT ASSURER CE CHANGEMENT ?



LES TENSIONS ENTRE GEORGES ET MARCELINE PLOMBENT LA PRODUCTIVITÉ...



LA FORMATION-ACTION, NOS FORMATIONS

Exemples de formation-action en organisation du travail et accompagnement au changement pour agir sur les dysfonctionnements organisationnels :

- Optimiser son POC (proof of concept)
- Faciliter le changement
- Mettre en place un projet
- Mettre en place de nouveaux processus
- Analyser une situation critique
- Recueillir des informations pertinentes
- Traiter les données sociales
- Identifier un problème et trouver des solutions adaptées
- Mettre en place des formations
- Mettre en place des ateliers...

Exemples de formation-action pour agir sur les dysfonctionnements psychosociaux

- Maîtriser le risque de désengagement
- Analyser un conflit
- Se prémunir de l'épuisement professionnel
- Se prémunir de la charge mentale
- Appréhender l'incertitude de manière plus sereine
- Préparer mentalement ses équipes au changement
- Comprendre l'appropriation de nouveaux processus ou de nouvelles pratiques

LA FORMATION-ACTION, NOTRE PROCESSUS

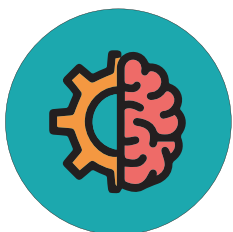


Première étape : analyse de l'activité

Objectif : cadrer la formation

Nous utilisons les techniques de recueil des données et d'analyse développées dans le cadre de nos recherches avec le **LEST.CNRS** depuis 2012. Dans cette phase, il est important d'identifier les dysfonctionnements prioritaires qui doivent être réglés ainsi que les compétences nécessaires à leurs résolutions.

Clé numéro 1 : la maîtrise du contexte



Deuxième étape : la co-construction

Objectif : adapter les méthodes et outils

Le professionnel devient un véritable acteur de sa formation, responsable et proactif. Nous définissons ensemble le contenu de la formation, sa durée, les résultats attendus et leurs indicateurs, les modalités d'accompagnement post formation-action.

Clé numéro 2 : la co-construction



Troisième étape : la mise en oeuvre

Objectif : transmettre les méthodes et outils adéquats

La formation est individualisée et se déroule sur site. Il est toujours possible de l'adapter en fonction des nouvelles données, en commun accord entre le professionnel et l'intervenante.

Clé numéro 3 : l'adaptabilité



Quatrième étape ; accompagnement et suivi

Objectif : soutenir le professionnel

Nous mettons ici en oeuvre la démarche explicitée à l'étape 2. L'objectif est que le professionnel puisse continuer de s'approprier les outils ou la méthode en nous contactant régulièrement en cas de besoin sur une période pré-définie

Clé numéro 4 : la disponibilité

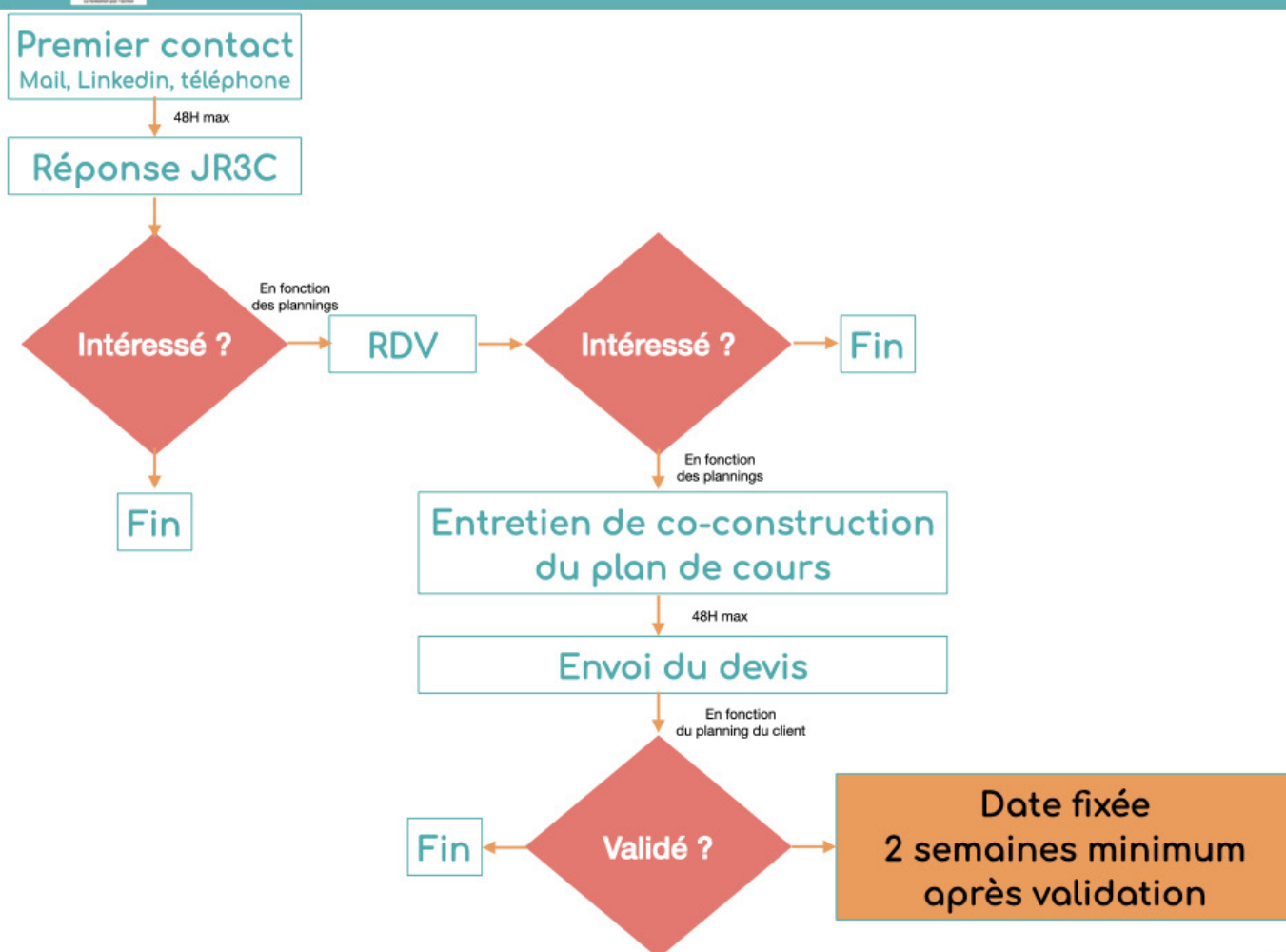
LA FORMATION-ACTION, ACCES

Comment accéder à la formation-action ?

Voici le processus détaillé. C'est lors de nos différents entretiens que nous évoquerons d'éventuels handicaps qui nécessiteraient des aménagements particuliers.



Processus d'accès - JR3C, la formation par l'action



Dec 2023

LA FORMATION-ACTION, ETUDE DE CAS

Un retour sur investissement de plus de 100%
et une durée de formation divisée par 3,
bienvenue dans la formation-action !

BACKGROUND

Mme K est infirmière diplômée d'état dans un foyer spécialisé ayant pour mission de proposer un lieu de vie permanent adapté aux besoins de personnes en situation de polyhandicap. Son quotidien l'amène à former des stagiaires en situation de travail ainsi que des étudiants en école d'infirmière sur certains modules spécifiques. Ayant 20 ans d'expérience dans son domaine, Mme K est naturellement de plus en plus sollicitée dans ce devoir de transmission.

Toutefois, sa formation d'infirmière n'a pas été construite pour la soutenir dans cette posture de formatrice occasionnelle. En effet, cette formation est basée essentiellement sur des apports théoriques comprenant les sciences humaines et sociales, les sciences biologiques et médicales et les techniques infirmières. Mme K se posait donc la question suivante : « **comment transmettre mes pratiques et mes savoirs de manière efficiente aussi bien en situation de travail qu'en intervention extérieure ?** ».

RESULTATS

Suite à ce parcours sous forme de formation-action, Mme K est en mesure de :

- construire un parcours de formation en situation de travail avec des supports adaptés
- construire une intervention extérieure structurée, dynamique et percutante

La prise en compte de son contexte particulier
a été la clé du succès de sa formation

PROCESSUS MIS EN PLACE



Première étape : analyse de l'activité

Nous avons mené plusieurs entretiens afin de bien cerner le problème que la montée en compétence de Madame K devait résoudre. Pour cela nous avons utilisé des entretiens cliniques et d'explicitations que nous utilisons dans le cadre de nos recherches. Ce travail a permis de comprendre que Mme K avait besoin de structurer ses interventions, d'avoir une vision globale de ce qu'était une formation et de l'appliquer à ses 2 publics : les stagiaires et les élèves de l'école d'infirmière.

Clé numéro 1 : la maîtrise du contexte



Deuxième étape : la co-construction

Une fois la problématique construite, nous avons fait des propositions à Mme K de thématiques que nous pourrions aborder. Ces entretiens ont permis de déterminer ensemble le contenu de la formation, sa durée, de construire les indicateurs des résultats attendus ainsi que les conditions de suivi.

Clé numéro 2 : la co-construction



Troisième étape : la mise en oeuvre

Entre le moment de la prise de contact et le premier jour de formation il s'est écoulé 4 mois. Entre temps, Madame K a mûri son projet de formation et des opportunités d'intervention sont apparues. Ainsi nous avons réalisé un entretien de cadrage afin d'envisager l'adaptation de certaines parties afin de coller au plus près de ses nouvelles contraintes et envies.





Clé numéro 3 : l'adaptabilité



Quatrième étape : accompagnement et suivi

Pendant toute la durée de la formation qui s'est étalée sur 5 mois à raison d'une journée par mois, nous avons accompagné Mme K lorsque cette dernière nous sollicitait pour nous rendre compte de ses avancées, de ses doutes ou de ses idées. Débriefing sur son travail était très important pour elle.

Clé numéro 4 : la disponibilité

	<h2>Formation de formatrice occasionnelle</h2>
Base line	Transmettre ses pratiques et ses savoirs de manière efficiente aussi bien en situation de travail qu'en intervention à l'extérieur
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> - Maitriser les fondamentaux de la pédagogie des adultes afin de transmettre des pratiques en situation de travail et d'animer des formations externes - Acquérir les bases de la conception pédagogique pour créer des modules quel que soit le type d'intervention - Animer une formation efficace et dynamique quel que soit le type d'intervention
Public concerné	Infirmière en centre pour adultes polyhandicapés
Prérequis	Aucun
Modalités d'évaluation	Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situations ou travaux pratiques
Modalités pratiques	<p>Travaux pratiques : échanges, partages d'expériences, démonstrations, travaux dirigés ou cas pratiques.</p> <p>Méthodes pédagogiques : Pédagogie active basée sur des exemples, des démonstrations, des partages d'expériences, des cas pratiques... et une évaluation des acquis tout au long de la formation.</p>
Programme	<p>Jour 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'apprentissage des adultes : mémorisation et attention ✓ Concevoir une formation efficace et dynamique (Recueil des attentes, pré-requis, objectifs)
 5 jours Présentiel	<p>Jour 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Concevoir une formation efficace et dynamique (construction de séquences pédagogiques)
	<p>Jour 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Quel(s) support pour quel public ? ✓ Réaliser des supports de formation percutants (papier ou digitaux)
	<p>Jour 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Débuter sa formation ✓ Animer une formation avec enthousiasme (feedback, adéquation avec sa personnalité)
5 850 €	
	<p>Jour 5</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire face aux difficultés ✓ S'initier aux outils digitaux complémentaires ✓ Evaluer une formation <p>Conclusion Echange entre la participante, validation des acquis</p>
<p>Vous souhaitez une formation adaptée aux spécificités de votre entreprise et de vos équipes ? Nos experts construisent votre formation sur-mesure !</p>	

NOUS CONTACTER



- par mail à caroline.corvasce@jr3c.org
- par téléphone au **06 43 44 74 01**
- par linkedin : [caroline corvasce](#)

RESSOURCES

Des BD sur la formation en libre accès, un blog, des podcats, des vidéos...
Rendez-vous sur notre site internet

www.jr3c.org

pour découvrir l'intégralité de nos ressources régulièrement mises à jour !