agora

la revue des formateurs romands

ARFOR
ASSOCIATION ROMANDE DES FORMATEURS

p. 4

SPÉCIAL MEMBRES

Vous souvenez-vous de moi ?

p. 7

ENSEMBLE

Soirée au Matin

p. 10

LE PAVÉ DANS LA MARE

Copyright©Moi2016

p. 14

À RACONTER

L'archer agile

n° 14 - **janvier 2017**

3
LE MOT DU...
Responsable de la commission Arformation

3
ÉDITO
Et si c'était l'inverse ?

ACTU

4
À L'HONNEUR
L'harmonieux Monsieur Monnier

5
SPÉCIAL MEMBRES
Vous souvenez-vous de moi ?

5
ON Y ÉTAIT
Notre association au Salon RH Suisse

6
ON Y ÉTAIT
Forum ASC-PME Magazine et Arfor : la révolution digitale est en marche

6
ON Y ÉTAIT
Arforlunchs : donner et recevoir

7
ENSEMBLE
Soirée au Matin

DOSSIER

8
GROUPE DE VEILLE
Notre évolution au travers de la spirale dynamique

8
PROSPECTIVE
Générations Y-Z, l'avenir de l'entreprise

10
LE PAVÉ DANS LA MARE
Copyright©Moi2016

11
À PENSER
Silence ! On forme.

CAHIER

12
ARFORMATION
Les formations de l'Arfor

Témoignages Neurosciences

Ateliers de l'Arfor : plus de rencontres, plus proches de vous !

13
EURÊKA !
Partager des supports et les stocker en un seul endroit

13
LU POUR VOUS
Coups de cœur

14
BON À SAVOIR
Rendre ludique un cours magistral

14
À RACONTER
L'archer habile

15
RÉSEAU
Réseauter, c'est récolter

16
ENTRE NOUS
Shirley Favre, responsable de formation à l'Armée et formatrice indépendante, membre de l'Arfor depuis 2013

Éditeur : Arfor, Association Romande des Formateurs – Secrétariat opérationnel : Rue des Saars 35, 2000 Neuchâtel, T 0848 802 999, info@arfor.ch, www.arfor.ch
Rédactrice en chef : Isabelle Inzerilli – Conception graphique : Chupacabra, info@cpcbra.com, www.cpcbra.com – Publicité : HP Média, alexandre@hpmedia.ch
Équipe éditoriale : Anne-Laure Divoux, Sandrine Mélé, Magali Nicollerat, Anouk Silvestrini – Impression : CH-Print, www.ch-print.com
Tirage : 600 exemplaires – Abonnement : Gratuit pour les membres Arfor, 12 mois : CHF 45.-

LE MOT DU… RESPONSABLE DE LA COMMISSION ARFORMATION

Se rapprocher

Actuelle et plus proche de vous, telle est la nouvelle orientation de l'offre de formation de l'Arfor. Elle a été remaniée pour répondre aux attentes exprimées par une grande partie de nos membres. En ce début d'année 2017, nous sommes heureux de vous la présenter.

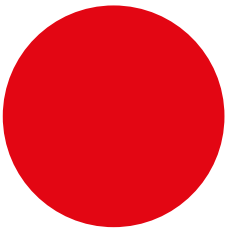
Avec un nouveau cadre de fonctionnement, la commission Arformation s'est désormais adjointe les compétences de nouveaux membres, en charge chacun d'un domaine ou d'une activité de formation. Cette pluridisciplinarité offre des éclairages pertinents sur les attentes des différents acteurs de la formation en entreprise.

Après plusieurs séances dynamiques et constructives, nous avons choisi de proposer une offre d'ateliers qui s'appuiera sur six axes principaux allant des outils au bien-être du formateur*. À chaque fois, ces ateliers seront dupliqués afin de couvrir une plus large zone géographique et ainsi offrir des espaces de rencontres entre professionnels de la formation et nos membres.

En parallèle, nous continuons à proposer des formations continues très appréciées par nos participants, comme l'attestent les témoignages que vous pourrez lire à propos de la formation sur les neurosciences en 2016.

Sans oublier quelques projets qui mijotent. Ils ont pour but de renforcer à terme l'identité professionnelle des formateurs occasionnels et aussi celle des assistants de formation au sein des institutions de formation en Suisse romande.

Nous nous vous remercions de l'accueil que vous ferez à cette offre de formation renouvelée et nous nous réjouissons de vous accueillir à l'une ou l'autre de ces rencontres.



Jean-Pierre Besse
Vice-président de l'Arfor
Responsable Arformation
jean-pierre.besse@arfor.ch

ÉDITO

Et si c'était l'inverse ?

L'année débute, avec son cortège de résolutions. A la fois prendre un nouveau départ, remettre de l'ordre dans certains comportements qu'on juge contreproductifs ou peu flatteurs. Armés d'une énergie débordante, on regarde vers l'avant, on s'acharne à faire différent. Mais quand la bonne vieille habitude nous rattrape, quelle culpabilité!

Alors qu'il suffit parfois de regarder autrement. Plutôt que vouloir radicalement changer, plutôt que regarder dans un seul sens, vers l'avant, juste considérer les deux directions du cheminet se laisser le droit de se balader d'un côté, puis de l'autre.

Une formatrice qui m'est chère m'a appris une question utile en toute circonstance: «Et si c'était l'inverse?». – Cette année, c'est décidé, je bouge! – Et si, au contraire, c'était de calme dont j'avais besoin? – Cette année, faut que je maîtrise mieux mon emploi du temps. – Et si, au contraire, j'acceptais de m'ouvrir à l'inconnu?

Une question valable aussi en formation. – Marre des participants pas contents! – Et si c'était moi qui manquais de plaisir dans ce que je fais? – Quelle charge de travail, ça me décourage! – Et en même temps quelle excitation ça me procure!

Parce que dans ces polarités, l'un n'empêche pas forcément l'autre. Parce qu'au final voir le verre à moitié plein ou à moitié vide, c'est voir une même réalité sous différents angles. Parce qu'on gagne à trouver un équilibre en s'aventurant sur la voie du milieu. Oh, pas celle du compromis tiède, mais bien celle du choix juste et harmonieux. Avez-vous noté le petit mouvement intérieur de ravissement quand on parvient à voir l'autre point de vue? Ce déclic qui dit: je peux faire ça… et aussi l'inverse. Comme si la conscience d'avoir le choix donnait plus d'espace, plus de chances de faire autrement.

Je vous souhaite une année dense, à 180°, une belle année pleine d'inversion!

Isabelle Inzerilli
Rédactrice en chef d'Agora
isabelle.inzerilli@arfor.ch

** Utilisée au masculin par souci de simplification, la terminologie employée s'applique de façon égale aux deux genres (féminin et masculin).*

À L'HONNEUR : L'harmonieux Monsieur Monnier

Ceux qui côtoient François Monnier saluent sa générosité et sa joie de vivre. Son principe en tant que formateur, c'est d'aimer ses participants car, affirme-t-il, on ne peut pas faire ce métier sans aimer les gens. Il a beaucoup apporté à l'Arformation, depuis sa création. Jusqu'à son dernier mandat. Portrait de celui qui regarde le futur avec sérénité, comme il l'a toujours fait.

Signes particuliers

A ses côtés dans la vie, sa complice de toujours, Anne-Lise, son épouse. *«Il y a cinquante-deux ans que ça dure et nous nous réjouissons de la suite.»* A ses côtés également, Basilic, le petit chien de sa fille. Quand François ne forme pas, le plus souvent il cuisine. *«C'est ma détente et ma joie. J'aime recevoir mes amis autour d'une table gaie et détendue. J'aime aussi les bons vins qui vont avec.»* Ce qu'il apprécie beaucoup moins dans la vie: la manipulation; bien que, comme tout formateur qui se respecte, il avoue en faire un large usage. Peu non plus porté sur l'introspection personnelle *«Qui suis-je? Pourquoi je suis là? D'où me vient ce trait de caractère?... Bref, le psy de ma personne m'intéresse peu. Je préfère le passage à l'action.»*

Son objet fétiche

Pas d'attachement particulier aux objets, sauf à sa plume Caran d'Ache, car il aime écrire aux autres.

Son parcours

Huit ans chez IBM, dix chez Nestlé, dix encore à la Société de Banque Suisse, où il est responsable de la formation des cadres jusqu'à la fusion avec l'UBS. En 1999, il devient consultant indépendant en formation et management, un métier dont il a eu la vocation très jeune: *«A l'âge de 14 ans, j'ai commencé à donner des leçons d'équitation. Je voulais apprendre aux gens à être quelqu'un sur leur cheval, comme dans leur vie. C'était mes premiers cours d'affirmation de soi.»*

Sa façon de travailler

Favorable au partage des ressources: *«On n'a jamais rien inventé en formation. C'est le plus grand supermarché du monde!»* Sa règle en formation: 20% de découverte, puis 80% d'exercices pratiques. *«J'ai toujours souhaité créer et utiliser des vidéos avec des saynètes explicites de situations relationnelles. A partir de cette base, on analyse et on met en pratique.»*

L'Arfor et lui

Participe à la création de l'association, lors de la fusion des sections cantonales d'AFORE, et notamment à l'émergence de l'Arformation, qu'il n'a pas quittée depuis. A l'initiative, dans le cadre de l'Arfor, du premier exposé en Suisse Romande sur une nouvelle approche comportementale d'affirmation de soi (années 80). Egalement animateur des 4 jours du cours FFA-BF-M1 sur le «formateur relationnel», pour ceux qui préparent le brevet fédéral.

Ce qu'il retiendra de l'Arfor

Les bons moments avec les collègues, les échanges, l'enrichissement au contact des autres. *«Une des forces de l'Arfor, c'est cette connivence et cet engagement de tous à la réussite des objectifs de l'association.»*

Un projet qui lui tient à coeur

Continuer à cultiver l'amitié. *«Pour le reste, c'est bien connu, les retraités n'ont jamais une minute de libre.»*

Propos recueillis par Isabelle Inzerilli

Merci, François

Au nom des anciens et des actuels membres, nous adressons un chaleureux remerciement à notre cher François pour sa grande implication au sein de la commission Arfomation.

Fin gourmet et excellent cuisinier, il sait à merveille associer divers ingrédients et en extraire toutes les saveurs, afin de ravir les papilles de ses convives.

Excellent formateur et membre émérite de la commission, il sait manier les nouveaux outils de formation, tout en préservant quelques recettes qui font toujours le succès de ses interventions.

Le 4 novembre 2016, François a dispensé son dernier cours pour l'Arfor. Mais nous espérons encore pouvoir le rencontrer lors des manifestations ou assemblées de l'association afin qu'il nous régale de ses qualités humaines et nous fasse bénéficier de sa riche expérience.

À bientôt et merci, cher François!

Jean-Pierre Besse

SPÉCIAL MEMBRES : Vous souvenez-vous de moi ?

Pour bien démarrer l'année, j'accompagne votre journal préféré. Vous avez vu mon nouveau look ? Pas mal, hein ?

Ecoutez-moi, faut qu'on cause sérieusement. C'est évident, en tant que formateur, vous disposez déjà d'une certaine notoriété, d'une visibilité et d'un réseau. Mais est-ce suffisant dans un monde si pressé qui veut tout, tout de suite? Grâce à moi, vous aurez la possibilité de vous retrouver sur le bureau d'un RH qui ne fait pas partie de vos relations. Et vous aurez toutes les chances d'être choisi, car vous êtes recommandé par votre association professionnelle.

Certains pourraient me trouver un air ringard avec mon format papier. Je suis conscient, à l'ère du digital, d'être un peu à part. Mais j'ai l'avantage de pouvoir trainer sur un bureau, sur un présentoir ou sur une table. Précisément au moment où un RH se pose la question: comment faire pour améliorer l'équipe?

Sans compter qu'en plus de mon look papier, le comité a décidé de me faire figurer sur le site de l'Arfor. A moi le buzz!

Merci à tous les membres qui m'ont donné la chance de paraitre en répondant présents. Et à tous les autres qui ne m'ont pas encore rejoint, je dis: nous vous attendons dans les prochaines éditions. Retenez bien, notre secrétaire générale est à pied d'œuvre pour me tenir à jour. Elle accueillera à tout moment votre texte et votre photo. Alors, plus d'hésitation, venez!

En espérant répondre à vos attentes,
votre annuaire des membres de l'Arfor.

ON Y ÉTAIT : Notre association au Salon RH Suisse

En octobre, le salon RH réunissait 154 exposants et plus de 2700 visiteurs à Palexpo, et bien entendu l'Arfor était de la partie.

L'occasion d'un moment de partage et de convivialité avec les acteurs du monde de la formation et des RH. La représentation de notre association et la prise en compte des inscriptions de nouveaux membres ont été assurées par les nombreuses «bonnes âmes de l'Arfor» venues, durant quelques heures, animer le stand et répondre avec compétence aux interrogations du public.

Un public avide d'en savoir plus sur le monde romand de la formation, tant sur ses exigences que ses opportunités. Un public qui avait aussi, cette année, la possibilité de s'initier au minigolf sur le stand et ainsi de gagner des bons utilisables lors d'ateliers: une bonne partie de détente!

D'ores et déjà, je vous donne rendez-vous au salon RH Suisse, les 4 et 5 octobre 2017.

Martin Déglon
Président de l'Arfor
martin.deglon@arfor.ch

ON Y ÉTAIT :
Forum ASC-PME Magazine et Arfor : la révolution digitale est en marche

Un événement organisé par l'Association Suisse des Cadres et PME Magazine, en partenariat avec l'Arfor, le 10 novembre au Starling Hôtel, en face de l'EPFL. Plus de 130 personnes, dont un bon tiers membres de l'Arfor, venues réfléchir au thème des enjeux numériques à l'échelle mondiale.

Réalisez-vous qu'Uber, la plus grosse compagnie de taxis au monde ne possède aucun véhicule? Qu'Alibaba, le plus grand revendeur de la planète, n'a pas de stock? Qu'Airbnb, le plus gros pourvoyeur de nuitées mondial, n'a investi dans aucun hôtel? Que la dernière berline compacte munichoise est construite à 98.5% par des robots? Et vous, à l'heure du streaming, à quand remonte votre dernier achat de CD?

Oui, le monde change et ce ne sont là que quelques exemples de ces ruptures rapides et profondes. De nombreux experts s'accordent à dire que ce n'est qu'un début et que nous allons connaître une disruption numérique à l'échelle planétaire comparable à la révolution industrielle du 19e siècle. Cette révolution va toucher tous les secteurs de l'économie, pas seulement les travaux répétitifs et lourds: la médecine, la justice et même la formation seront concernées.

Devons-nous avoir peur de tout cela? Ou au contraire nous réjouir de cette efficience amenée par internet et le smartphone, pourvoyeuse de temps libre?

Trois intervenants de valeur– Edouard Bunion de l'EPFL, Jean Marc Tassetto de Coorpacademy et Arnaud Vallat du CHUV – ont partagé avec nous leurs expériences et projets futurs. En tant que président de l'Arfor, le mot de la fin m'est revenu. En complément de ce qui a été dit, j'ai rappelé que l'humain est à 100% constitué d'humain et qu'il a un besoin vital de communiquer et de se réunir. Ce à quoi la technologie pourrait nous aider, à condition d'inventer de nouvelles pistes conciliant travail et loisirs, financement et profit. A condition aussi d'en tirer le meilleur parti, afin que tout cela ne profite pas à une seule infime minorité, basée dans la Silicon Valley...

Martin Déglon
Président de l'Arfor
martin.deglon@arfor.ch

ON Y ÉTAIT :
Arforlunchs : donner et recevoir

Le 29 septembre dernier, nos membres se sont retrouvés pour découvrir l'espace de coworking «Voisins» à Genève.

Une occasion d'échanger avec son Directeur général, Kaspar Danzeisen, non seulement au sujet du fonctionnement d'un tel lieu, mais aussi des projets d'ouverture, en particulier à La Praille, début 2017. Une belle synergie se dessine, car Kaspar souhaite dynamiser ses futurs locaux et lance même l'idée de créer quelques ateliers avec les forces vives de l'Arfor.

Le 20 octobre, c'est au centre de formation ECOGIA/ICRC à la Versoix que nous nous retrouvions pour un nouvel Arforlunch. Daniel Ernst nous y accueillait à bras ouverts. Après une visite des infrastructures de ce centre international de la Croix Rouge, de belles réflexions se sont installées autour de thèmes importants dans nos métiers, comme le statut d'indépendant, la reconversion professionnelle, les différences d'enseignement entre un adulte et un apprenti, etc.

Force est de constater que grâce à ces lunchs, nous apprenons à mieux nous connaitre, à faire remonter les besoins individuels ou professionnels des membres, mais aussi à prendre appui sur les centres d'intérêts de chacun pour orienter la nouvelle offre d'ateliers et de conférences de l'Arfor en 2017.

Un état d'esprit constructif et une énergie positive que traduisent les paroles des participants: *«L'arfor, une plate-forme sociale.»*, *«L'arfor, un espace de rencontres.»*, *«Il faut absolument maintenir ces lunchs.»*, *«C'est un plaisir d'appartenir à une association aussi dynamique.»*

Estelle Treiber
Formatrice titulaire du BFFA et technicien en PNL
afdformation.contact@gmail.com
www.afd-formation.com

ENSEMBLE: Une soirée au Matin

Début novembre, une partie de l'équipe d'Agora et du comité de l'Arfor part à la découverte de la fabrication d'un grand journal, Le Matin. Le rédacteur en chef ouvre les portes de sa rédaction et parle stratégie, le Centre d'Impression Lausanne présente ses installations ultra-modernes. Bienvenue dans les coulisses d'un géant de la presse.

Le conseil de Grégoire pour un bon article dans Agora

Bien angler. Choisir un bon angle avant de rédiger est essentiel. L'angle est une porte d'entrée pour le lecteur, il suscite sa curiosité et entretient son intérêt jusqu'à la fin de l'article.

Prenons un exemple: vous souhaitez rédiger un article sur les nouvelles technologies en formation. Parmi les angles possibles: l'articulation formation en présentiel et à distance; le vécu des utilisateurs par rapport aux formats de cours classiques; la mise à niveau des compétences numériques du formateur; le savoir partout et pour tous; la fracture générationnelle en formation, etc. Mettez-vous à la place du lecteur. Que connaît-il du sujet? Que souhaite-t-il connaître? L'angle choisi doit apporter des éléments de réponse à ses questions.

Une fois l'angle choisi, rassemblez les informations en répondant aux 7 questions de référence: Qui? Quoi? Quand? Où? Comment? Pourquoi? Combien? Et questionnez votre sujet: quel est le message principal que vous souhaitez faire passer? Vous devez pouvoir formuler ce message en deux phrases, quelle que soit la complexité du sujet. Si vous n'y parvenez pas, revoyez l'angle choisi: il n'est pas assez précis.

Photo: Sébastien Anex / Le Matin

www.tamedia.ch
www.ch-print.ch

La fabrique des Matin : le Centre d'impression Lausanne

- Situé à Bussigny.
- La plus grande capacité de Suisse romande, avec équipement intégral en 4 couleurs: installations de pointe dont la première et unique rotative offset de Suisse fonctionnant sans eau.
- 182 collaborateurs.
- Tirage hebdomadaire de 5,5 millions d'exemplaires (journaux et magazines).
- Consommation annuelle de 26'000 t de papier, 612 t d'encre, 311'000 plaques d'impression en alu.
- Lauréat pour la 6e fois du prix «WAN-IFRA International Newspaper Color Quality Club, INCQC», réservé au club très fermé des meilleures imprimeries de journaux du monde.

Grégoire Nappey, rédacteur en chef du Matin

Historien de formation, il fait ses premières armes dans la presse locale – journalisme politique, le 24 heures, lancement du 20 minutes – tout en se familiarisant avec le monde du Web dès ses débuts. En poste comme rédacteur en chef du Matin en 2014, il porte la mission de construire du neuf en numérique. Résultat: lancement le 31 octobre dernier de l'offre Premium «Matin du soir».

En parallèle, il n'a de cesse de conforter la ligne éditoriale du Matin, une marque forte, un journal proche des lecteurs, axé sur l'actualité, les gens et les sports. Son objectif: travailler l'équilibre entre contenus populaires et articles de fond, entre le léger et le sérieux.

Dans un contexte en pleine mutation, avec le développement d'Internet, des réseaux sociaux, de la gratuité de la presse, une réflexion globale sur la stratégie de publication s'imposait. Grégoire contribue alors à décliner l'info suivant trois axes: l'info Web gratuite en continu, le journal le Matin avec sa version Web ePaper payante et, dernièrement, une offre Web Premium Matin du soir avec des contenus à plus-value.

Le Matin, c'est 70 personnes dont 14 journalistes généralistes et 4 photographes qui, chaque jour, courent contre la montre pour boucler les différentes parutions.

Patrick Debray
Responsable RP et partenariats
patrick.debray@arfor.ch

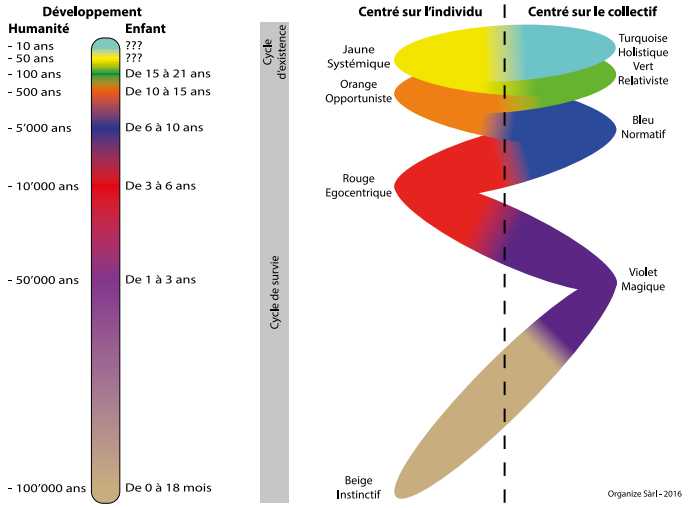
LE SAVIEZ-VOUS ?
Ils impriment votre Agora : CH-Print.

A nos côtés depuis 2013, l'équipe du centre d'impression de Cully veille à la bonne fabrication des numéros d'Agora. Choix du papier, emplacement des marges, façonnage des éditions... une attention tout au long du processus pour garantir un rendu pro à votre revue.

- Centre d'impression créé en 2003: un centre de production offset à Berne (12 collaborateurs) et un centre PAO à Cully (3 collaborateurs).
- Service d'impression pour de nombreuses entreprises en Suisse, multinationales, communes, PME et particuliers.
- Impression sur presse Roland 200, Heidelberg 5 couleurs et GTO 2 couleurs pour les tirages en Pantone; presses numériques Xerox J75, copy 700 et 250 docucolor pour les tirages limités.
- Tirage hebdomadaire de 220'000 exemplaires.
- Le centre de PAO de Cully offre un service unique de préparation et contrôle des fichiers de production. Conseil sur le choix des supports, service de retouche professionnel pour garantir le meilleur rendu des documents graphiques.
- Collaboration avec plusieurs agences de graphisme, pour faire le lien entre création et production. Une garantie indispensable pour des résultats constants dans la colorimétrie, les résolutions d'images et les contraintes techniques.

GROUPE DE VEILLE : Notre évolution au travers de la spirale dynamique

J'entends souvent dire que notre civilisation se trouve à la fin d'un cycle. Et si au contraire nous en débutions un nouveau ?



Le monde change rapidement, de manière profonde à tous les niveaux et dans toutes les régions du globe. Qu'ils soient politiques, météorologiques, environnementaux, économiques, technologiques ou sociaux, les changements observés aujourd'hui n'ont jamais été aussi fréquents et impactants pour les êtres humains de la planète. A l'origine de tous ces chambardements, un élément et un seul, l'être humain lui-même.

Pour y voir plus clair, explorons ces changements au travers d'un outil qui, à mon avis, recèle un grand potentiel pour la compréhension de ce que sera le management et la formation dans le futur: la spirale dynamique. Cette approche décrit un processus général de développement des valeurs individuelles et sociales. Elle a été développée pendant plus de 25 ans par Clare Graves dans les années 70, puis reprise par Don Beck et Chris Cowan.

Elle se compose aujourd'hui de 9 niveaux d'existence qui se superposent, dont chacun est représenté par une couleur. Un individu, dans un contexte donné peut manifester plusieurs de ces niveaux et peut, dans certaines situations, régresser vers les niveaux inférieurs. Les exemples donnés ici ne sont pas des jugements de valeurs, mais des situations ou des environnements dans lesquelles les individus peuvent se trouver.

Les 9 niveaux de la spirale dynamique

1. Beige - Instinctif

Tout commence il y a 100'000 ans. L'homme fait son apparition dans un monde où la peur de ne pas trouver de nourriture est omniprésente. L'objectif de ces individus est de rester en vie. Ils vivent en horde, ils utilisent leur instinct pour survivre et leur niveau de conscience d'un soi est quasiment inexistant. Ils n'ont pas de système de valeurs. Cette période correspond aux 18 premiers mois du nouveau-né.

Exemples: les individus en mode de survie.

2. Violet - Magique

Nous sommes il y a 50'000 ans. Le monde est un endroit effrayant, rempli de pouvoirs mystérieux et d'esprits. La peur de ne pas avoir de refuge est omniprésente. L'objectif des peuplades de cette époque est de trouver la sécurité. Les individus vivent en tribus. Ils obéissent aux esprits qui s'expriment au travers des anciens ou du chaman. Ils vénèrent des lieux et des objets sacrés. Leur système de valeurs est basé sur le traditionalisme. Cette période correspond à l'âge de l'enfant de 1 à 3 ans.

Exemples: certains groupes nomades, certaines tribus aborigènes qui vivent en retrait de la société contemporaine.

3. Rouge - Egocentrique

Nous sommes il y a 10'000 ans. Pour ces individus, le monde est une jungle, la nature doit être conquise. La peur d'être victime des autres, perçus comme des prédateurs, est omniprésente. L'objectif de ces peuples est de dominer et d'avoir du pouvoir. Ils satisfont leurs impulsions au détriment des autres. Le but est de ne pas être dominé. Ils se battent pour avoir le contrôle. Leur pensée est égocentrique, ils recherchent la récompense immédiate et vivent au jour le jour. Leur système de valeurs est basé sur le pouvoir, le courage, la force et l'honneur. Cette période correspond à l'âge de l'enfant de 3 à 6 ans.

Exemples: sociétés féodales, bandes, jungle urbaine; chez l'enfant c'est la période des super-héros et des films d'action.

4. Bleu - Normatif

Nous sommes il y a 5'000 ans. Pour ce collectif d'individus, le monde est contrôlé par une vérité ultime qui punit et éventuellement récompense: c'est la peur d'être puni par cette vérité qui prédomine. L'objectif de ces individus est de trouver un sens à la vie et à la mort. Ils vivent dans des structures hiérarchiques pyramidales. Ils se sacrifient maintenant pour obtenir une récompense plus tard, au nom d'un dieu, d'une patrie ou d'un parti. Chacun doit être à sa place: la discipline, le devoir et l'honneur, liés à la place occupée au sein de la société, sont de mise et leur pensée est absolutiste. Leurs valeurs sont basées sur le sacrifice, l'ordre, la structure et la justice. L'apprentissage se fait par endoctrinement et au travers des écrits, les cours sont magistraux (je sais, vous ne savez pas et je vais vous transmettre mon savoir). Cette période correspond à l'âge de l'enfant de 6 à 10 ans.

Exemples: La religion, le système soviétique, les musiciens d'un orchestre symphonique (aie).

5. Orange - Opportuniste (la dominante actuelle)

Nous sommes il y a 500 ans. Pour ces individus, le monde est plein de ressources et d'occasions de se créer une vie plus prospère. Et la peur de ne pas avoir de statut obtenu par soi-même prédomine. Leur objectif est d'avoir du succès et de l'influence. Les individus vivent dans un système de hiérarchie active qui n'est plus statique comme dans le bleu, mais qui peut changer en fonction des réussites des uns et des autres. Ils recherchent l'autonomie et l'indépendance et créent de l'abondance de manière à vivre confortablement. Leur pensée est pragmatique et les relations se font sur la base de contrats. Leurs valeurs sont basées sur le matérialisme, la reconnaissance, le confort et l'autonomie. C'est l'apprentissage de masse qui se fait dans le but d'obtenir des diplômes et de gagner des concours, l'expérience est mise en avant. Cette période correspond au début de l'adolescence située entre 10 et 15 ans.

Exemples: le monde des affaires, la recherche scientifique, l'économie comme science des choix rationnels, le star-system.

PROSPECTIVE : Générations Y-Z, l'avenir de l'entreprise

Une journée conférence organisée à l'Alimentarium de Vevey, le 25 octobre dernier, se proposait de réfléchir au thème des jeunes générations au travail par le biais de trois éclairages : les métiers de bouche, les espaces de travail et les caractéristiques des générations Y-Z. Des partages riches d'enseignements à prendre en compte dans nos pratiques en formation.

La journée commence par une visite guidée du musée qui s'est transformé pour s'adapter au monde numérique. Puis, en préambule aux conférences, Michel Voisard, l'organisateur de l'événement, fait trois constats:

1. *80% des métiers de demain seraient encore inconnus. On peut donc légitimement pronostiquer que les entreprises et les start-up dans lesquelles ces nouveaux métiers se développeront, auront la charge de leur formation.*
2. *Pour assurer de la cohérence aux clients, les départements marketing et vente (qui focalisent sur les clients) et RH (qui focalisent sur les collaborateurs) devront à l'avenir, si ce n'est fusionner, tout au moins collaborer plus étroitement qu'aujourd'hui.*
3. *Enfin, les entreprises gagnantes seront celles qui sauront donner du sens au travail et faire confiance à ceux qui le réalisent.*

Philippe Ligron – Food Expérience à l'Alimentarium

Focalisé principalement sur la génération Z, le co-animateur de «Bille en tête» sur RTS évoque son expérience de formateur des «millénials» aux métiers de bouche.

Au contraire du formatage et de la mondialisation alimentaire que nous avons subis au cours des dernières décennies, Philippe Ligron amène ces chefs en formation à une découverte et une réappropriation du «saisonnier» et du «local» (les producteurs et les artisans). Et son enseignement se base sur quelques principes:

- *Attiser leur curiosité (p.ex. avec des questions décalées du genre:* Pourquoi mettons-nous du sel sur les tables des restaurants? *ou encore* Pourquoi les couteaux des services en argent ont-ils le bout rond?*). Ce qui permet, entre autres, de créer la connexion avec les apprenants.*
- *Evoquer des exemples vécus pour argumenter, développer et crédibiliser le discours (le pourquoi avant le comment).*
- *Impliquer cette génération connectée, cette génération du virtuel, car elle aime toucher, faire et s'investir dans le réel (la grande majorité des take away sont créés par des jeunes).*

- *S'inspirer de leur intérêt pour le social et la responsabilité (p.ex. des établissements où le partage des bénéfices est équitable entre patron et employés). De leur intérêt également à pouvoir créer en toute indépendance.*
- *Faire confiance. Les millénials tentent, testent et si le résultat n'est pas celui attendu, ils ne s'en formalisent pas et recommencent.*

Marie-Pierre Daffini – Des espaces de travail adaptés aux nouvelles générations

Les bureaux fermés, de 50 m², symboles de l'antre du pouvoir, n'inspirent pas les Y-Z. Il leur faut du sens, de l'inspiration et de la participation.

Marie-Pierre Daffini illustre son propos de quelques diapositives d'ambiance. Par exemple:

- *Le hall d'entrée, avec son panneau de présentation des «intra-preneurs» (les collaborateurs avec leurs talents et motivations), les indicateurs analogiques des équipes et les mythes de l'entreprise.*
- *Le forum «actualité et innovation» qui sert aux rendez-vous des équipes en besoin d'échanges et de partage d'idées, de projets et de propositions.*
- *La salle des «cailloux dans la chaussure» (station debout), qui sert à résoudre un blocage en compagnie des concernés. Si la solution*

6. Vert - Relativiste

Cette période débute il y a une centaine d'années. Pour ce collectif d'individus, le monde est l'habitat commun de toute l'humanité et la peur d'être rejeté socialement prédomine. L'objectif de ces individus est d'appartenir et de vivre égalitairement en harmonie. Ils vivent en réseau, ils font la promotion du sens de la communauté, de la distribution des ressources à tous et de la libération de l'homme face à l'exploitation et l'avidité. Leur pensée est relativiste: toutes les cultures se valent, des mouvements spirituels sans église se développent, les valeurs orientales ont le vent en poupe. C'est la non-violence, l'écologie idéalisée. Leurs valeurs sont basées sur le sociocentrisme (tendance à analyser tous les événements historiques du point de vue social dont on est issu) et la communauté. L'apprentissage se fait par l'observation, le partage et les échanges. Il n'y a pas une solution, il y a autant de solutions qu'il y a de participants. C'est la vague émergente que l'on constate depuis quelques années dans certaines structures.

Cette période correspond à l'entrée dans le monde adulte situé entre 15 et 21 ans.

Exemples: les ONG, les mouvements citoyens, les cercles de parole, les thérapies de groupe, l'écologie, le développement des minorités, le début des entreprises libérées, les groupes de musiciens qui fonctionnent sans chef, etc.

7. Jaune - Systémique

Le jaune est présent depuis une cinquantaine d'années. Pour ces individus, le monde est un ensemble de systèmes complexes, changeants et incertains, dont il faut assurer la viabilité. Leur objectif est l'indépendance et l'estime de soi. Ils mettent en place des structures sociales comme la sociocratie (mode de gouvernance basé sur la démocratie directe qui s'appuie sur la liberté et la co-responsabilité). Ils valorisent la flexibilité et les systèmes ouverts, ils acceptent les paradoxes et la complexité, ils privilégient le savoir et la compétence. Leur pensée est systémique: la vie est un système dynamique complexe dans lequel la différence et le changement sont omniprésents. Leurs valeurs sont basées sur l'acceptation et l'existence. L'apprentissage est multidimensionnel, l'individu apprend par lui-même pour le simple plaisir d'apprendre, il fait des erreurs et apprend de celles-ci. Les diplômes ne sont pas importants, c'est l'assimilation et le développement personnel qui priment.

Le jaune peut intégrer les niveaux beige, violet, rouge, bleu, orange et vert. C'est la phase en émergence que l'on commence à voir poindre dans des petits groupes d'individus.

8. Turquoise - Holistique

Le turquoise a émergé il y a une dizaine d'années. Pour ce collectif d'individus, le monde est un réseau de composants interdépendants, formant un seul grand organisme qu'il faut harmoniser. A ce niveau, le moi profond n'est pas l'ego, mais une force de vie intégrée à l'ensemble. L'ego laisse petit à petit la place au soi, c'est l'union de l'intériorité et de l'extériorité. Ce niveau perçoit le sacré dans toute chose. L'économie, la société, la science, la spiritualité, la sexualité, le corps, les sentiments, l'humour, etc. Rien n'est à opposer, tout se rejoint.

9. Les niveaux émergeants ou futurs

Cela continue avec d'autres niveaux – comme le corail, en train d'émerger – qui feront leur apparition au fur et à mesure que l'humanité évoluera.

Une évolution vers plus de conscience

Chaque système de valeur émerge quand les conditions de vie l'exigent et ceci pour autant que les individus concernés disposent des capacités cérébrales nécessaires à gérer ces nouveaux paradigmes. Quand un nouveau système de valeur émerge, il inclut les systèmes précédents.

Ces différents systèmes de valeur ont successivement dominé les individus et les sociétés humaines, et quand un enfant grandit, il parcourt en accéléré les mêmes étapes. Les différentes sociétés du globe et les individus qui les composent n'évoluent pas à la même vitesse. La globalisation et le développement des nouvelles technologies aura un effet d'uniformisation sur l'ensemble des populations. Cependant, des situations telles que des guerres, des catastrophes naturelles ou des crises économiques, vont obliger ces populations à régresser vers des niveaux inférieurs alors que des conditions favorables vont permettre à ces autres populations de progresser vers des niveaux supérieurs.

Chaque niveau correspond à une expansion de la conscience, il n'y a pas de bon ou de mauvais niveau, chaque niveau possède des qualités et des défauts; chaque niveau contient et englobe les niveaux précédents. L'échelle de temps présentée dans cet article est indicative, car chaque individu ou groupe d'individu évolue différemment en fonction de son environnement.

Si on regarde l'illustration de la spirale dynamique sur une échelle temporelle, on constate que la fréquence des changements de niveaux s'accélère au fil du temps et qu'il devient difficile de discerner un niveau d'un autre. A l'échelle de la vie d'un humain, cela représente une superposition des niveaux dans une même existence et dans lesquels il faut encore intégrer les systèmes de valeurs précédents portés par les parents.

Des éclairages pour la formation

Dans le monde de la formation tout comme dans celui du management, on se questionne sur comment s'ajuster aux besoins des participants/collaborateurs, ceux-ci devant eux-mêmes répondre aux besoins de l'économie.

Des pistes de réponses se trouvent dans cette spirale. Pour commencer, il s'agit de reconnaître les niveaux qui dominent chez le formateur en tant qu'individu et comment il se positionne dans un contexte de formation. Il s'agit ensuite d'analyser le contexte de formation dans lequel il intervient: s'agit-il d'une structure, bleue - normative, orange - opportuniste ou verte - relativiste? Ce niveau est de manière générale induit par le niveau de la direction elle-même, ce qui ne veut pas dire que les collaborateurs à former sont sur ce même niveau.

Le formateur sera très à l'aise dans un contexte de formation du même niveau que lui et il aura de la peine à comprendre les institutions ou les participants qui se trouvent à des niveaux supérieurs. Si le formateur se trouve dans une situation d'inconfort, il y a fort à parier qu'il redescendra d'un, voire de plusieurs niveaux afin de reprendre la situation en main.

Partant du principe qu'une institution ne peut pas évoluer à un niveau plus élevé que son dirigeant le plus haut, la tâche du formateur, s'il n'a pas la possibilité d'accéder à cette strate de l'institution, consiste avant tout, au travers de la matière à dispenser, à élever le niveau de conscience des apprenants et de ne pas les conditionner dans un niveau inférieur. Dans l'idéal il sera au niveau jaune - systémique, ce qui lui permettra d'intégrer tous les niveaux précédents.

A la lecture de cette spirale et du principe d'évolution évoqué plus haut, on peut espérer que la formation managériale évolue à des niveaux plus élevés, idéalement le jaune - systémique, afin d'amener les dirigeants de notre société à prendre en considération les besoins réels des individus, non la satisfaction de l'égo et la réussite personnelle.

En tant que formateurs, quelle que soit la matière dispensée, nous avons une place privilégiée pour accompagner le changement auprès de nos apprenants.

Alain Binggeli
Formateur et coordinateur du groupe de veille Arfor
alain.binggeli@organize.ch

n'est pas trouvée en 7 minutes, on organise une réunion de résolution de problème.

- *Les espaces qui servent au travail individuel, qui demandent discrétion et concentration.*
- *Ceux de coworking plus ouverts et conviviaux.*
- *Enfin, des espaces adaptés à la créativité, à l'innovation et à générer de nouveaux mythes.*

Jean-Pierre Besse – Regards et éclairages sur la génération Y-Z

Les différences fondamentales entre générations peuvent se résumer comme suit:

	Baby Boomers	*Génération X*	*Génération Y*	*Génération Z*
Aspirations	Sécurité emploi	Equilibre vie privé/ prof.	Liberté et flexibilité	Sécurité et stabilité
Symboles	Télévision	Ordinateur personnel	Smartphone et tablette	Google glass Imprimante 3D
Attitudes/travail	Adaptation à la technologie	Migrants numériques	«Digital natives»	«Technoholics»
Communication	Téléphone	E-mails, SMS	E-mails, SMS	Face Time, Skype

Jean-Pierre Besse montre, exemples à l'appui, l'influence de la formation à distance sur Youtube et les apprentissages que ces jeunes générations souhaitent expérimenter.

- *Sa fille de 12 ans voulant faire des cupcakes en suivant le film de la recette sur Youtube…mais, ne la regardant pas jusqu'au bout (impatience ou impertinence de l'apprenant – «je sais, j'ai compris») doit s'y reprendre à trois fois pour réussir.*
- *La passion de son autre fille de 15 ans l'amène à démontrer un principe physique (la densité) à l'aide d'une vidéo qu'elle crée elle-même.*

On doit donc, en tant que formateur, se soumettre à l'idée que les apprenants de demain (voire d'aujourd'hui déjà) sont des joueurs de Pokemon Go, qu'ils maîtrisent les TICs et qu'on ne peut plus se permettre de leur donner des modes d'emploi. On doit tenir compte de leurs compétences et appétences:

- *Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit*
- *Rapidité de pensée et d'action*
- *Facilité d'apprentissage*
- *Forte autonomie*
- *Originalité*
- *Parfaite maîtrise des outils technologiques*
- *Fonctionnement en réseau*
- *Mais aussi, impatience et dispersion.*

Liens complémentaires sur **www.arfor.ch**

Enfin, pour illustrer l'importance des outils numériques auprès des jeunes générations, ceux-ci sont présents tout au long de la manifestation. Avec Padlet, Jean-Pierre Besse fait la démonstration de l'utilité et de la pertinence d'un mur de co-création de contenus. Et durant l'événement, la perception du public est mesurée à chaque instant grâce au prototype d'une webapp «eureu.ch»: un service novateur, commercialisé dès le début de l'année prochaine, destiné aux organisateurs, formateurs et conférenciers pour améliorer l'expérience de leurs participants en temps réel.

Philippe Ligron, Marie-Pierre Daffini et Jean-Pierre Besse

Michel Voisard
Membre du groupe de veille Arfor et directeur de Prospectis
michel.voisard@arfor.ch

LE PAVÉ DANS LA MARE :
Copyright©Moi2016

C'est récurrent, lors de la mise en place d'une formation, le formateur négocie bec et ongles sa production avec le mandant. Quid de la protection du support de cours ? Comment verrouiller la diffusion de ce trésor ? Ma réponse : il n'y a pas de protection absolue. Ceci est mon opinion et, je suppose, celle de beaucoup de mes pairs. Si tel n'est pas le cas, qu'ils me jettent la première pierre…

En tant que directeur de cours, j'ai une exigence en début de formation: qu'on me remette les supports de cours. C'est là que je me heurte à un mur. Je réalise que le formateur défend son travail avec une fougue inégalée: «Bas les pattes, hors de mon chemin, rapace! Je ne me laisserai pas spolier de moult heures d'un dur labeur pour la création de ce bijou, de cette perle, de ce trésor incomparable.» Réaction légitime au demeurant, mais est-ce bien raisonnable?

Premièrement, il faut différencier le support de cours du support d'animation. Le premier est un document qui distille la vérité, la substantifique moelle de la matière, c'est une œuvre magnifique pour laquelle le formateur a sué sang et eau, passé des nuits blanches et sacrifié un nombre d'heures incommensurable. Le second est une projection PowerPoint (tout aussi précieuse que le premier) destiné à illustrer le propos du formateur durant son cours.

Malheureusement, trop souvent, je dois constater que les deux supports susmentionnés, dans un souci d'économie d'énergie (sauvons la planète du réchauffement climatique!) ont été fusionnés et, que ce qui sera projeté sera imprimé, et par conséquent doit être protégé (cf. loi sur la propriété intellectuelle, copyright © et compagnie).

Bien entendu, le travail original doit être défendu contre le plagiat. Bien entendu, toute version électronique doit être bannie afin que nul ne s'en empare et que l'auteur ne soit spolié de son œuvre. Mais là où le débat se fourvoie, c'est quand le formateur réinvente l'eau chaude, le fil à couper le beurre ou la roue.

Dans bon nombre des thématiques traitées en cours, des bibliothèques entières abondent de documentation. Des hectares de forêts sont consacrés à la production de papier qui garnit les rayonnages des libraires spécialisés ou grand public et attendent de trouver des lecteurs attentifs. Quelle théorie n'a pas encore été explorée par un professeur-docteur inconnu au fond d'une université, par un chercheur de génie?

Là où on atteint des sommets d'incohérence, c'est lorsque le formateur veut protéger son travail qui lui est truffé de recyclage d'autres théoriciens. J'ai côtoyé des formateurs qui refusaient de fournir leur support à l'avance alors que ce fameux support citait, à toutes les pages, d'autres auteurs. En deux mots, je ne veux pas qu'on copie ce que j'ai déjà copié ailleurs.

N'oubliez pas qu'aujourd'hui, avec un bon équipement informatique et un logiciel de qualité, n'importe quel document électronique ou même papier (scanné), peut se «démonter», être remis en page et récupéré par n'importe quel plagiaire amateur.

Quant à l'animation (et son support), le métier de formateur a changé. On «enseigne» davantage qu'à l'école. En formation professionnelle, on transmet. Finie la technique du Maître vénéré qui dispense son savoir suprême. Finie la vérité vraie détenue par l'Être supérieur qui, dans sa grande bonté, accorde quelques miettes de sa connaissance absolue (bon d'accord, j'en fais des caisses, mais dans certain cas, on n'est pas loin de ce type d'attitude). Le formateur moderne, accompagne, partage et suscite l'échange, apporte du savoir-faire, du savoir-être. Le formateur qui suit ces derniers préceptes n'est pas et ne peut pas être plagié. La plus-value n'est pas dans le papier (ou le document électronique), elle est dans le cours en lui-même.

Alors je conseille vivement, à ceux qui clôturent de barbelés leurs documents de cours, de changer de méthode: allez donc piocher dans la bibliothèque ce que d'autres ont déjà dit avant vous; utilisez ce qui est déjà disponible. Quant à votre projection PowerPoint, diffusez-la sans vous préoccuper de ce qu'elle deviendra. Que celui qui veut réutiliser les trois bullet-points et les deux graphiques récupérés sur Internet le fasse; jamais il ne pourra atteindre la qualité de votre prestation. C'est vous qui formez, pas PowerPoint!

Blaise Neyroud
Directeur de cours au Centre Patronal
bneyroud@centrepatronal.ch

À PENSER :
Silence ! On forme.

«Silence ! On tourne.» Au cinéma, cette phrase-formule est bien connue. Pas de tournage de film possible sans que les acteurs se coupent du réel en donnant vie à la fiction qu'ils interprètent. Le silence marque cette coupure. Il permet ce changement de dimension.

Le monde du silence, puis celui du bruit

Dans un livre paru tout récemment, Histoire du silence, l'historien Alain Corbin rappelle que, jusqu'à la fin des années 1960, l'école était une institution du silence. Le maître éduquait les élèves à écouter la leçon dans le silence, à travailler en silence. Il fallait entendre les mouches voler. La règle du maître et d'autres pratiques analogues servaient de punition et assuraient la mise au pas du garnement. Gare à l'élève qui ne restait pas silencieux!

Avec les années 70, la pédagogie a mis l'accent sur l'activité des élèves et plus récemment sur l'importance de l'interactivité. L'ambiance de la classe a rompu avec le silence. On l'a alors présenté comme une pratique conduisant à la passivité, à l'ennui et reposant sur la contrainte.

Sans nier ces abus autoritaires, le silence revêt des vertus qui, dans notre monde hyperconnecté, nous seraient bien utiles. Notre monde contemporain est bruyant. La parole même est devenue une suite de sons incessants. Il suffit de regarder la télévision en boucle 24 H sur 24. Avec Internet, l'accès aux informations est infini. On baigne dans le trop-plein, en plein vertige jusqu'à la nausée. À tel point que les lieux de silence sont un luxe fort prisé par une certaine classe sociale hyperactive. Du silence comme remède face à la menace de l'épuisement, de l'effondrement. Déjà dès les années 50, le philosophe suisse, Max Picard, avait repéré ce changement de société dans son livre, Le monde du silence, livre malheureusement ignoré aujourd'hui.

Les vertus du silence et le métier de formateur

Mais en quoi ces propos concernent-ils le métier de formateur? Le formateur, comme l'enseignant, est embarqué dans ce monde de l'hyperconnection. Il doit viser aussi à l'optimisation du temps et des ressources, se mouvoir dans le «toujours plus». Sans le silence qui l'habite, la parole devient un flot privé de sens. Le bavardage est une parole qui ne veut plus rien dire. Pas de pensée juste, vraie, profonde sans un silence qui la porte. Voilà pour celui qui parle.

Pour celui qui écoute, qui reçoit les propos de l'autre, pas de compréhension possible sans attention. Et l'attention a besoin de silence. Pas d'assimilation, pas de digestion de la pensée reçue sans le silence par lequel ce travail s'effectue.

Dans un monde hyperconnecté, deux façons d'y faire face. La plus répandue est le zapping. On est dans la fuite. Le zapping n'est pas la cause de l'hyperconnection mais sa conséquence. À l'époque des monastères, le zapping n'était pas possible. L'autre façon d'y faire face est de prendre le temps de la réflexion, c'est-à-dire le temps de la parole porteuse de sens, le temps de l'attention.

Dans le monde de la formation des formateurs, si j'avais une proposition à formuler, elle serait la suivante: à quand un lieu et un moment de réflexion sur les usages du silence dans l'activité professionnelle du formateur? Le silence est l'oublié de notre époque. Il serait temps qu'on le fasse passer de l'impensé au pensé. On aurait tous à y gagner. Mais chut! Je me retire sur la pointe des pieds et vous invite à méditer ce thème si vous le souhaitez.

Jean-Eudes Arnoux
Consultant en philosophie
www.philoconsultant.ch

Les formations de l'Arfor

Elaborées par des praticiens pour des praticiens, les formations de l'Arfor se veulent concrètes, efficaces, axées sur les besoins des formateurs et tournées vers l'avenir.

Plus d'infos : info@arfor.ch - T. +41 (0) 848 802 999

Passerelles entre neurosciences cognitives et apprentissage

Cette formation s'adresse à toutes les personnes désireuses d'accéder de manière conviviale aux découvertes récentes des (neuro)sciences cognitives touchant à la thématique de la mémoire, de l'attention, du cerveau émotionnel et de l'inconscient cognitif. Plus de renseignements sur Arfor.ch

Quoi ?	Développement
Quand ?	***Le cerveau qui se souvient:*** 24.03.2017; 31.03.2017 (2 jours) ***Le cerveau attentif:*** 12.05.2017; 19.05.2017 (2 jours) ***Le cerveau des émotions et l'inconscient cognitif:*** 16.06.2017; 23.06.2017 (2 jours)
Où ?	Centre de formation Hotelis, Morges
Combien ?	***le module:*** membres: CHF 1'200.- non-membres: CHF 1'490.- ***les 3 modules:*** membres: CHF 2'300.- non-membres: CHF 2'790.-
Avec qui ?	Olivier Jorand

FFA–BF-M1 : Animer des sessions de formation pour adultes

Cette formation permet d'acquérir les bases d'une formation destinée à des adultes. A la fin de celle-ci, le/la participant-e est capable de préparer, animer et évaluer des sessions de formation destinées à des adultes dans son domaine spécifique, sur la base de concepts, de plans de formation et de supports didactiques donnés.

Quoi ?	Certifications
Quand ?	janvier & septembre (14 jours)
Où ?	Centre de formation Hotelis, Morges
Combien ?	membres: CHF 3'980.- non-membres: CHF 4'580.-
Avec qui ?	Odile Yamo Luthi, Pierre-Alain Bex, Jean-Marc Guscetti, Monique Hadl

Ils ont apprécié la formation sur les Neurosciences

«Un grand merci pour cette belle formation, qui m'a permis de renforcer des connaissances, d'en acquérir de nouvelles et de développer des pistes à mette en oeuvre. L'organisation mise en place par Michel Anderegg nous a permis de nous retrouver chez Hotelis, lieu facile d'accès, avec une salle confortable, un parking et des repas disponibles à proximité. Olivier Jorand a préparé des supports de cours complets et bien structurés. Son approche épistémologique était très intéressante et les démonstrations qu'il a présentées étaient toujours pertinentes et ont démontré sa maîtrise du sujet. Les échanges entre les participants pendant les pauses ont aussi contribué au plaisir que j'ai eu à suivre cette formation.»

Viviane Jacot

«Donnée avec passion, cette formation est un bijou pour mieux comprendre les mécanismes physiologiques de l'attention, de mémorisation et des émotions. Elle permet d'entrer au cœur de l'avancée scientifique. J'ai particulièrement apprécié l'apport objectif et rationnel du formateur, et ses notes poétiques! A nous maintenant d'en tirer parti pour nos formations. Et merci à l'Arfor d'avoir mis en place cette formation!»

Dominique Aeppli

«Par ces quelques lignes, je tiens à remercier Olivier Jorand pour les 6 jours dispensés à l'Arfor. J'ai rencontré un intervenant généreux, doté d'un grand professionnalisme et d'une passion contagieuse! Je ne peux que recommander le cours d'Olivier pour toute personne désireuse de comprendre un peu mieux le fonctionnement de notre cerveau afin de créer un pont avec la formation. Qu'est-ce qui tient les apprenants en haleine? Olivier a su le faire avec nous et je ne peux que conseiller cette formation passionnante.»

Nathalie Berger

«J'ai beaucoup apprécié ce cours qui m'a permis d'apprendre énormément sur le fonctionnement du cerveau, sur notre perception ainsi que sur le lien avec mon métier de formateur d'adultes. L'intervenant a un immense savoir qu'il transmet avec beaucoup de passion, de cœur et de savoir-faire. Il a toujours pris le temps d'écouter les diverses demandes et d'y répondre en détails. De plus, la documentation mise à disposition sur le serveur commun est vaste et permet une immersion plus intense pour ceux qui le désirent.»

Bernard Reber

CONFÉRENCE : Comment le cerveau fait-il émerger votre vie mentale ? Le 9 février 2017 à Lausanne

Cette rencontre a comme intention de décrire les lignes générales de trois modules de formation continue proposés en 2017 qui traiteront des découvertes contemporaines de (neuro)sciences cognitives et affectives relatives au fonctionnement de l'esprit.

Le jeu en formation : Utilisez le jeu comme ressource d'apprentissage. 1er juin 2017 à Morges

ENSEMBLE, CERTIFIONS VOS COMPÉTENCES !

L'Association Romande des Formateurs (Arfor) invite les formateurs occasionnels à suivre la formation

«Animer des sessions de formation pour adultes»

Le Certificat FSEA 1 est le premier module qui a amené de nombreux participants à poursuivre leur cursus avec succès jusqu'au brevet fédéral.

14 journées de formation à partir du ***27 septembre 2017***

Informations et inscription: ***www.arfor.ch***

EDUQUA

Ateliers de l'Arfor – Plus de rencontres, plus proches de vous !

Les ateliers ont pour but de traiter entre professionnels des questions concernant la formation et le développement du personnel, afin d'initier des solutions concrètes, transférables dans son activité. Six thématiques proposées dans différentes régions afin de se réunir, se former puis réseauter.

Informations et inscription
www.arfor.ch

Atelier 1 : la vie du formateur

Planifier sa deuxième vie active... la retraite (A. Gallegos)

- 20.01.2017; Genève
- 03.02.2017; Yverdon

Atelier 2 : la communication du formateur

L'identité du formateur: spécialiste ou généraliste? (F. Aubert)

- 16.06.2017; Genève
- 23.06.2017; Fribourg

Atelier 3 : les outils du formateur

Plateformes collaboratives: et si nous partagions le savoir? (A. Binggeli)

- 06.02.2017; Yverdon
- 10.03.2017; Nyon

Atelier 4 : le bien-être du formateur

Devenez un formateur imperturbable et apprenez à gérer le stress (V. Hill)

- 08.09.2017; Vevey
- 22.09.2017; Neuchâtel

Atelier 5 : le cadre du formateur

L'art de s'adapter aux objectifs d'autrui (C. Vuilleumier)

- 17.11.2017; Nyon
- 01.12.2017; Fribourg

Atelier 6 : le futur du formateur

L'entreprise libérée: une solution pour un monde plus humain (A. Parziale)

- 27.10.2017; Yverdon/Neuchâtel
- 24.11.2017; Bienne

EUREKÂ ! Partager des supports et les stocker en un seul endroit

En fin de formation, les apprenants récupèrent le contenu du cours sous plusieurs formes : ils ont pris des notes et photographient les panneaux de flipchart, le formateur leur distribue des documents papier. Comment alors faciliter le partage de cette information multiple et la rassembler en un seul endroit ? Les applications mobiles Office Lens et OneNote offrent des solutions.

Isabelle Mayor
Formatrice du monde digital
isa@myorg.ch

Photographier et partager avec Office Lens

L'application mobile Office Lens est un scanner intelligent. Elle détecte le bord des feuilles, des post-it, des panneaux d'affichage. Elle évite alors les longues séances de recadrage des photos et permet de rendre un dossier photo de bonne qualité. Une fois toutes les photos prises, un fichier PDF, Word ou un email est créé, prêt à être envoyé.

Stocker et partager avec OneNote

Difficile aujourd'hui de n'utiliser qu'une seule application pour avoir accès à tout. Comme Evernote, application permettant de stocker ses notes et de les partager, l'application de Microsoft OneNote offre ces mêmes possibilités. Avec l'avantage de ne souscrire qu'un abonnement à Office 365 et de réduire les coûts en application.

Des applications faciles d'accès

Office Lens est gratuit dès que l'on a un compte Office 365, tandis que OneNote fait partie de la suite Office de Microsoft. Office Lens s'utilise sans OneNote, les notes sont alors stockées sur le smartphone au lieu du Cloud.

Office Lens est disponible pour Android, Windows et iOS.

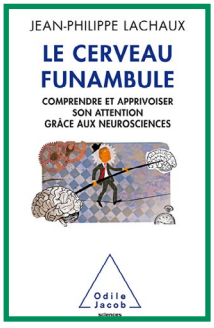
LU POUR VOUS :

Pierre-Alain Bex partage ses ressources les plus utiles dans son quotidien. Coups de cœur.

Pierre-Alain Bex
Formateur Wellco, pierre-alain.bex@wellco.ch

Le cerveau funambule

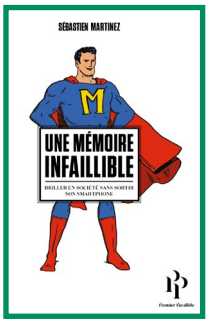
Par : Jean-Philippe Lachaux
Edition : Odile Jacob
Année : 2015
ISBN : 978-2-7381-3255-0



Il est de plus en plus difficile, dans notre monde «hyperconnecté» de ne pas se laisser distraire et de concentrer notre énergie sur l'essentiel. Ce livre nous explique surtout comment ça marche dans notre cerveau. Avec sa métaphore de la poutre, il met en valeur que nous avons tous un sens de l'équilibre attentionnel à exercer pour avoir une meilleure maîtrise de l'attention. Etre capable de manière intentionnelle de passer d'une attention sur un élément précis (focus, plan serré sur un point) à un mode d'attention plus global (lâcher-prise, plan large) sans se laisser distraire est un élément essentiel pour augmenter la performance au quotidien et bien entendu aussi dans les apprentissages. L'auteur explique qu'il est donc important d'apprendre à tenir son attention debout. Ce livre est premièrement destiné à travailler sa propre attention de manière clairement expliquée, avec par exemple des acronymes faciles à retenir. Il donne aussi de nombreuses pistes à transposer dans nos actions de formation en donnant envie d'être attentif. L'auteur est aussi très présent sur le net, soit dans des émissions radio (France inter), soit en vidéo sur «Youtube». Deux bons terrains d'exercice pour tester votre attention!

La fabrique de l'innovation

Par : Sébastien Martinez
Edition : Premier Parallèle
ISBN : 979-10-948-4127-3



Comment nous souvenir du prénom de toutes les personnes que nous croisons dans notre quotidien en formation? Nous pensons avoir une «mauvaise mémoire». Nos participants aussi. C'est ce que nous croyons. En vérité, nous ignorons simplement comment la solliciter. Sébastien Martinez a toujours aimé comprendre, mais l'apprentissage par cœur était pour lui une réelle source de souffrance. Pourtant en 2009 il découvre l'existence des championnats du monde de mémoire et quelques premières stratégies de Tony Buzan. Très vite il les expérimente dans ses études et voit les effets pour lui et ses amis ingénieurs. Son constat est simple, tout le monde mérite de connaitre les stratégies de mémorisation. *«Nous sommes tous des génies, encore faut-il connaitre les bonnes stratégies et s'entrainer»*. En 2015, il gagne le 1er championnat de France de la mémoire. Depuis, il vit de sa mission: mettre toutes ces stratégies utilisées par les athlètes de la mémoire au service du plus grand nombre, dans un but pratique du quotidien et des études. Ce livre est un premier partage pour nous aider à fixer nos propres stratégies. Je vous invite aussi à découvrir son site: www.sebastien-martinez.com

Rendre ludique un cours magistral

En tant que formateurs, nous sommes tous sensibilisés au fait que la méthode expositive n'est appropriée ni pour rendre actifs les participants, ni pour favoriser l'apprentissage. Pourtant l'exposé est très (trop ?) souvent utilisé en formation d'adultes. La technique présentée ici vous permettra de favoriser l'apprentissage et de rendre ludique vos cours magistraux.

BON À SAVOIR

Une technique, un exercice, un jeu... à essayer dans une de vos animations de cours.

Avant de commencer votre intervention, demandez aux participants de prendre des notes de ce qui sera présenté. Ensuite, réalisez votre présentation comme à l'accoutumée, attention si elle dépasse 30 minutes, découpez-la en plusieurs segments.

Après la séquence, formez des groupes de 3 à 4 participants et demandez-leur de mettre en commun leurs notes. Le but étant que chaque équipe réalise ensemble un résumé de la présentation. Chaque groupe aura ensuite 2 minutes pour présenter sa synthèse en plénum. Pour terminer, félicitez l'ensemble des participants et passez à la séquence suivante.

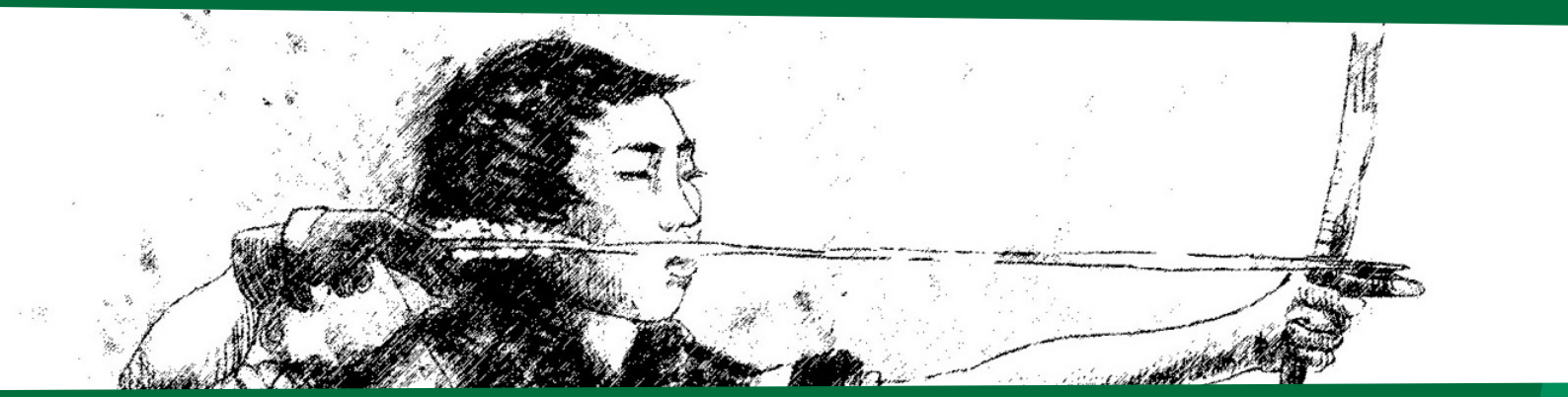
Une variante possible est d'attribuer des points au groupe qui a réalisé le meilleur résumé. Ce que vous répéterez après chacune de vos interventions et des synthèses. Cela challengera les participants et les motivera à faire le meilleur résumé après chaque exposé. A la fin de la formation, faites le compte de l'équipe qui a le plus de points et récompensez-la d'un prix facilement partageable (bonbons, chocolats, etc.).

Cette technique vous permettra très facilement de redynamiser vos formations trop théoriques. Elle demande peu de moyens, juste du temps et un redécoupage de votre formation.

Raphael Dubey
Responsable de formation
Manufactures des Montres Rolex
raphael.dubey@rolex.com

À RACONTER : L'archer habile

Fabienne Alfandari et Charles Brulhart partagent une métaphore, une histoire à emporter dans votre boîte à outils.



Le tsar de toutes les Russies envoie son fils dans la meilleure académie militaire du pays. Celui-ci y passe quelques années à étudier l'art du combat et le maniement des armes, dont le tir à l'arc est le fleuron.

Sur le chemin du retour, dans un village, le jeune prince remarque sur un mur une cible avec une flèche plantée en plein milieu. Il s'émerveille de la précision de l'archer.

Une rue plus loin, il découvre un autre mur avec également une flèche fichée en plein milieu de la cible. Puis encore une autre cible et une autre encore.

Le fils du tsar demande à rencontrer ce tireur extraordinaire.

- Cela n'en vaut pas la peine, lui dit un dignitaire. *C'est le fou du village.*

- Mais comment peut-il tirer avec tant d'adresse? demande le prince.

- C'est simple, il tire d'abord la flèche, ensuite il dessine la cible autour!

Partagez votre expérience sur **LinkedIn**

Quelques pistes de réflexion à propos de cette histoire :

- Inverser le processus habituel consistant à se fixer un objectif, puis à se donner les moyens de l'atteindre. Par exemple en développant des connaissances et des compétences, sans autre but que le plaisir d'expérimenter ou d'apprendre. Celles-ci pourraient se révéler un jour pertinentes pour un projet qui émergera au hasard d'une rencontre ou d'une discussion impromptue. N'est-ce pas là une façon d'atteindre une cible sans l'avoir visée?
- Écouter le proverbe qui dit: «Ne demande pas ton chemin à quelqu'un qui le connaît, tu risquerais de ne jamais t'égarer». S'égarer sur un chemin de traverse n'est-il pas une occasion de faire des rencontres inattendues, de trouver des solutions originales, de mieux mettre à profit notre créativité et notre intuition pour nous tirer d'affaire?
- Profiter du chemin parcouru plutôt que d'être obsédé par son but. «Le bonheur n'est pas le but du chemin, c'est le chemin même» dit le proverbe. «Le bonheur, c'est la saveur même de la vie» dit le philosophe Alain.
- Chercher à tirer profit des erreurs, des imperfections ou des obstacles plutôt que de vouloir les corriger ou les supprimer à tout prix.
- Apprendre à accepter les choses que nous ne pouvons pas changer dans la vie: «Si la réalité ne correspond pas à tes attentes, change la réalité. Si tu ne peux pas la changer, change tes attentes».

Fabienne Alfandari
Coach et formatrice
fabienne@coaching-formations.ch
www.coaching-formations.ch

Charles Brulhart
Formateur en développement personnel
c.brulhart@bluewin.ch
www.metafora.ch

RÉSEAU : Réseauter, c'est récolter

L'art du réseautage efficace ou comment éveiller chez nos contacts le désir de nous aider avec plaisir à atteindre nos objectifs.

«Cher Monsieur, ayant trouvé un emploi dernièrement, je vous prie de m'enlever de votre liste pour les invitations à vos soirées de réseautage.» Logique. Il a trouvé un travail et n'a donc plus besoin de réseauter. Du moins, c'est ainsi qu'il le pense, comme beaucoup de personnes. Réseauter, c'est réussir grâce aux autres. D'accord, c'est vrai et c'est surtout une vérité très partielle.

Votre réussite de demain – et pas uniquement dans le cadre du réseautage – dépend de vos actions d'aujourd'hui. Personnellement, je prends le plus grand plaisir dans le réseautage quand je n'ai pas de besoin, quand je peux aider les autres, partager, donner, pleinement, sans attente.

On l'a déjà évoqué, communiquer aux autres de quelle manière ils peuvent vous aider, c'est essentiel et cela peut s'apprendre, même rapidement. Etre – et souvent devenir – la personne qui donne envie aux autres de l'aider est un processus qui prend du temps. C'est la phase de fertilisation du sol.

Dites plus souvent oui

A la question *«Puis-je vous proposer un café?»*, on obtient comme réponse soit *«Oui, merci, avec plaisir.»* ou *«Non, merci.»* Certes, vous avez le droit de dire non et surtout le droit de ne pas avoir envie de boire un café. En revanche, souhaitez-vous vraiment empêcher la personne de vous faire plaisir? J'ose imaginer que non.

Donc, *«Merci, c'est gentil, est-ce possible d'avoir juste un verre d'eau?»* est une alternative qui tient compte de cela. Elle vous ouvre une porte à dire oui plus souvent – pour ne pas dire toujours – et surtout autrement. L'iceberg de la communication nous enseigne que 1/7 de la communication est factuel et 6/7 émotionnel. Or, la question du café concerne pour 1/7 cette boisson en particulier et reflète pour 6/7 la volonté de créer une atmosphère sympathique. Ce qu'un «non» ne favorise aucunement.

Dites plus souvent merci

Il y a merci et merci. Quand j'étais adolescent, j'ai déclenché une fois une dispute intergénérationnelle lors de la réception d'un cadeau. J'ai rayonné très ouvertement et me suis exclamé: *«C'est super!»*. Pour entendre ma mère dire *«On dit merci!»*. Sur quoi mon frère a pris ma défense en disant: *«Ce n'est pas une obligation de prononcer un mot, il s'agit plutôt de témoigner sa reconnaissance...»*. Merci, mon frère. C'était il y a longtemps. A une période où beaucoup d'échanges étaient oraux. Et de visu. On pouvait rayonner et cela se voyait.

Puis arriva l'email. Sommes-nous conscients que nous utilisons tous les jours des outils comme l'email, les sms et WhatsApp sans trop nous poser de questions? Ces outils digitaux sont pourtant si éloignés d'un échange oral. Vous pouvez prononcer un *«merci»* de 1001 manières, cela se voit et s'entend. Pour écrire un merci, difficile de varier beaucoup. Sauf si vous prenez le temps d'y ajouter quelques mots personnels, tels que *«Merci, Gérard, ton geste me touche...»*.

Vous l'avez déjà pensé lorsque vous lisez des réponses que vous recevez. Certains font ce qu'il faut faire, d'autres expriment leur joie et prennent quelques instants de plus pour vous. Ces instants de plus, dont tout le monde dispose, sont les gouttes qui arrosent nos relations. Quelle joie de les recevoir, de les percevoir!

Faites la différence

Vous avez déjà reçu les emails signés *«Meilleures salutations / freundliche Grüsse / best regards»* dans la signature. Pensez à l'iceberg. 1/7 du message est *«Je vous (te) salue»*, 6/7 est *«je suis bien organisé, je l'ai intégré dans ma signature, même en plusieurs langues»* ... car *«pour vous (toi), je n'ai pas le temps de les taper à la main.»*

J'exagère? Certes, c'est même mon rôle. Comme celui de votre inconscient qui vous protège, qui capte très bien ce genre de différences, de nuances. Vous n'avez pas le temps? Qu'allez-vous alors récolter dans votre jardin, ayant si peu de temps pour l'arroser?

Rudolf Klaus
L'Incontournable
du Réseautage Productif
rudolf.klaus@rkls.ch
www.rkls.ch

UNIVERSITÉ DE GENÈVE
DAS CAS FA Formation d'adultes

CAS - DAS Formation d'adultes
Formation diplômante de haut niveau à l'Université de Genève
Inscriptions pour la volée 2017-2019 jusqu'au 31 mars 2017 !

das-fa-info@unige.ch +41 22 379 98 45 / 97 60 www.unige.ch/formcont/formationadultes.html

shirley.favre@bluewin.ch

ENTRE NOUS : Shirley Favre, responsable de formation à l'Armée et formatrice indépendante, membre de l'Arfor depuis 2013

Comme professionnelle, elle court après les challenges, elle pense stratégie et résultats. Comme maman, elle dit apprendre encore et toujours. Portrait d'une jeune femme attentive aux autres, révélatrice de potentiels.

Apprendre à se connaitre

Quoi qu'on fasse, c'est important d'être bien avec soi-même: on est plus performant. Telle pourrait être sa devise. Passionnée par les sciences du vivant et la médecine, elle débute une carrière dans la recherche sur les chapeaux de roues. C'est un travail exigeant, prenant. Elle s'épuise. Après une longue remise en question, elle réalise qu'il lui faut bouger. Forte de ce travail d'introspection qui l'a fait évoluer, elle choisit d'accompagner les autres à se développer. D'abord comme monitrice puis formatrice chez les Samaritains. Actuellement comme responsable de la formation et du développement du personnel pour la Base Logistique de l'Armée du centre de Grolley. «Aujourd'hui, en plus d'être passionnée, je me sens à ma place.»

De son vécu, elle comprend que la connaissance de soi est essentielle pour avancer, pour apprendre, pour se développer au plan personnel et professionnel. Elle décide alors de créer son entreprise: You-R, révélateur de compétences. C'est son expérience personnelle qu'elle souhaite mettre au service des autres. «Il m'a fallu du temps pour savoir ce pour quoi j'étais faite, j'ai la chance de pouvoir le faire et j'aimerais partager cette chance.»

Plus que de développer les compétences – ce qui relève du choix de chacun – elle accompagne la prise de conscience et donne des outils pour apprendre à mieux se connaître, à s'appuyer sur ses compétences «naturelles». «C'est tellement plus facile quand on fait ce qu'on sait faire de façon innée.» Ce qui la stimule, c'est de découvrir les compétences cachées des personnes, en dépassant les idées toutes faites. «J'aime vraiment être surprise. Si on laisse de la place, on l'est toujours. Pas forcément là où on l'attend, mais on l'est.»

Rester soi-même

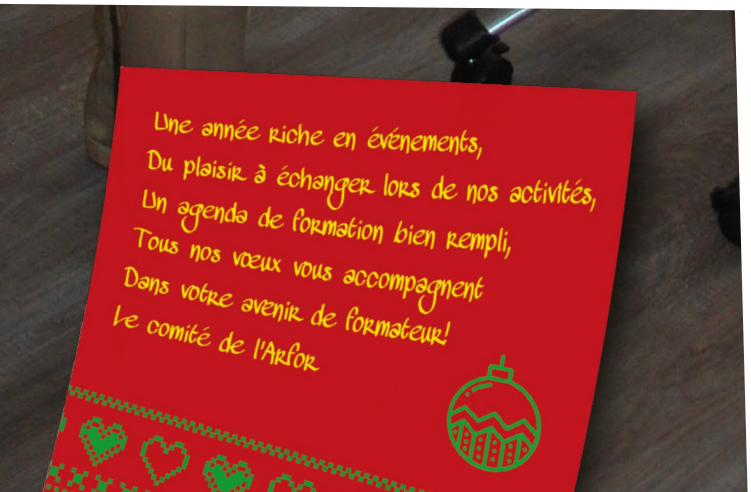
Plutôt qu'ambitieuse, elle se décrit comme appréciant les challenges et voulant se surpasser. Le tout avec humilité. «Ma facilité dans certains domaines, je ne la tiens pas pour acquise. Je sais aussi me rappeler que je suis moins compétente dans bien d'autres domaines et que j'ai besoin des autres.» Dans ses accompagnements, elle se positionne comme conseillère et spécialiste, sans jamais prétendre savoir mieux que l'autre ce dont il a besoin. «Former, c'est aussi faire entrer dans un moule, c'est provoquer un changement, alors que parfois il ne le faut pas.» Parce qu'une formation n'est qu'une des options, insiste-t-elle, non l'unique solution. Son secret: garder l'esprit ouvert et communiquer. «Je passe beaucoup de temps à me déplacer pour parler de vive voix aux collaborateurs et surtout les écouter. Avec mes collègues, là encore, je parle énormément et je réfléchis à voix haute. J'ai besoin d'interaction pour comprendre, de questionner pour trouver la réponse.»

Lorsqu'elle se penche sur son parcours, elle reconnait bien quelques détours, mais sans aucun regret. «Je suis fière de tout ce que j'ai entrepris, à chaque étape, tout ne m'est pas utile, mais ça me fait moi.»

Propos recueillis par Isabelle Inzerilli

> *«C'est en étant nous-mêmes que nous sommes performants. C'est en sachant qui nous sommes vraiment que nous le sommes encore plus.»*

2004	CFC de laborantine en chimie et différents laboratoires de recherche (EPFL, UNIL, CHUV)
2007	ES en biologie appliquée
depuis 2012	Formatrice pour ACVS (Association Cantonale Vaudoise des Samaritains) et ASS (Alliance Suisse des Samaritains), membre de groupe de projet
2013	FSEA1
depuis 2013	Auxiliaire dans différents services d'ambulance
2014	Brevet de technicien ambulancier
2015	Certification Persolog pour la méthode DISC
2016	Brevet de formateur



RENDEZ-VOUS

NOUVELLE RENCONTRE RVAE

En partenariat avec l'IFFP, suite de la journée du 14 mars 2016 sur la Reconnaissance et validation des acquis d'expérience. Venez découvrir le travail des experts.

Lundi 22 mai 2017 (toute la journée)

PROCHAIN AGORA :
UN DOSSIER SPÉCIAL « APPRENTISSAGE »

Témoignez et partagez vos expériences dans un article