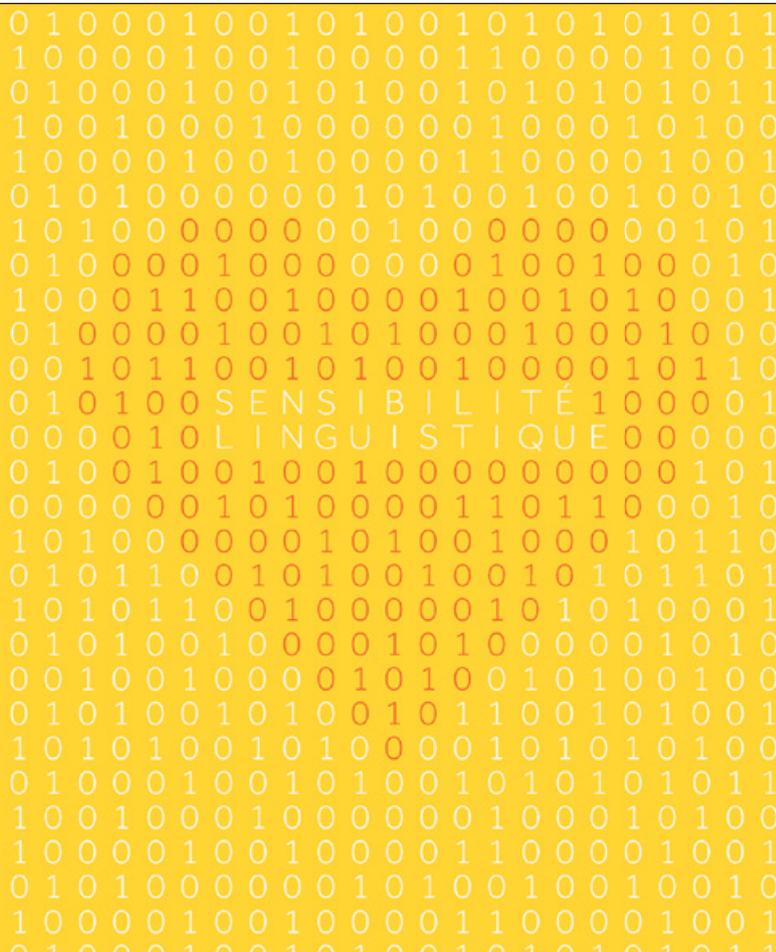


- L'annuaire numérique des membres est prêt
- Florilège de 121 techniques d'animation
- Dossier : 91 conseils de mise en pages, *storytelling* et vente



Apostroph Group allie technologie et langues. Nous rédigeons, traduisons, relisons et corrigeons vos textes avec précision et habileté linguistique.

Nous mettons nos interfaces et outils numériques à votre service. Nos linguistes spécialisé-e-s traduisent exclusivement dans leur langue maternelle et pour votre public cible.

Venez profiter de notre offre !



apostrophgroup.ch

NOUS CHERCHONS

- | Un **formateur ou une formatrice** avec une expérience avérée dans les domaines du management, des relations interpersonnelles, de la prévention de la violence et du harcèlement en entreprise.
- | Apte à animer et à construire des sessions de formation utilisant des méthodes interactives.
- | Désireux ou désireuse de s'impliquer également dans d'autres activités du Cabinet.
- | Disposant d'une bonne connaissance du monde de l'entreprise.
- | Au bénéfice d'une formation universitaire ou d'une Haute École dans le domaine des sciences humaines.
- | Une personnalité positive, enjouée, dotée d'une énergie contagieuse et de recul sur elle-même et sur les autres.
- | Motivé ou motivée à l'idée de contribuer au développement des activités et du rayonnement du Cabinet dans le futur.

NOUS OFFRONS

- | Une place dans une équipe de professionnels passionnés, qui vous attendent avec impatience.
- | De la rigueur mais également de la collaboration et de la solidarité.
- | De l'indépendance dans le travail et des responsabilités à la hauteur de votre implication.
- | L'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences dans un cadre stimulant.
- | Un environnement agréable dans une petite structure, au coeur de la ville.

NOUS SOMMES

Un Cabinet situé à Lausanne très bien implémenté et bénéficiant d'une excellente réputation dans toute la Suisse romande. Notre coeur de mission consiste à soutenir l'évolution de toute forme d'organisation. Nous le faisons par le biais de prestations variées construites sur-mesure avec nos clients et partenaires, qu'ils soient issus du secteur public ou privé. Plus particulièrement, nous les appuyons dans leur recherche d'une adéquation optimale des compétences de leurs collaboratrices et collaborateurs aux besoins de l'entreprise, en délivrant des formations et de l'analyse de pratiques professionnelles.

Nous accompagnons des responsables dans leur fonction de management, ainsi que des équipes en transition. Nous délivrons des expertises dans le cadre d'analyse du climat de travail ou d'assestement. Nous nous réjouissons de découvrir votre lettre accompagnée d'un dossier complet à info@didisheim.ch et de vous accueillir **dès janvier 2023 ou à convenir**.

SOMMAIRE

CONTRIBUTIONS



4

VISION



Éditorial

5 Data, intelligence artificielle vs rêves et photographie

Impressum

Arrêt sur image

6 Évolution des métiers, révolution de nos vies

Perspective

7 L'ARFOR, elle aussi, se digitalise!

Info

8 L'ARFOR bouge, vit et évolue : profitez-en et participez au mouvement!

INSPIRATION



Le pavé dans la mare

9 La trop grande assurance du formateur chevronné

Conte

10 Les fruits du Paradis

Entre nous

11 L'écriture et le mouvement fluidifier la vie

Comment le vivent-ils?

14 À l'école de la nature

Bon à savoir

15 La vie qui va avec

EXPLORATION



Tendances RH

16 Benchmark RH 2022 : De beaux jours pour le monde de la formation

Expérience faite

17 Émotions mode d'emploi

Ce qu'ils en pensent

18 La formation, c'est aussi de la magie

DEMONSTRATION



Le fruit de l'expérience

19 Ceci n'est pas un livre!

Rappel

20 Autour, c'est bien. Dedans, c'est tout aussi important.

Partage de savoir

21 Supports de cours : conseils de mise en pages

22 Les 22 règles du storytelling

23 47 citations de marketing « en or »



Fabienne Alfandari

Coach et formatrice
www.coaching-formation.ch
fabienne@coaching-formations.ch



laurence bolomey

Journaliste RP et formatrice
d'adultes
laur.bolomey@bluewin.ch



Charles Brulhart

Formateur et conteur
www.metafora.ch
c.brulhart@bluewin.ch



Martin Déglon

martin.deglon@gmail.com
www.pro-competences.ch



Christophe Fraefel

Formateur et instr. de méditation
christophe.fraefel@mindful-life.ch



Blaise Neyroud

Directeur de cours
Centre patronal
bneyroud@centrepatronal.ch



Michel Voisard

Retraité de la formation
HRBench Institute
michel.voisard@hrbench.ch

CONTRIBUEZ
À TRANSFERT !

Avez-vous déjà songé à écrire dans la revue des formateurs romands ?

Transfert vous offre une tribune pour partager vos connaissances. Que vous formiez de façon professionnelle ou accessoire, asseyez votre position en partageant vos impressions, vos visions et vos convictions. Libre à vous, ensuite, de republier vos articles sur votre blog ou sur les réseaux sociaux. *Transfert* est votre porte-voix. Profitez-en !

L'équipe rédactionnelle

Merci d'envoyer vos propositions à :
gregoire.montangero@arfor.ch



Grégoire Montangero
rédacteur en chef de *transfert*
gregoire.montangero@arfor.ch

DATA, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE VS RÊVES ET PHOTOGRAPHIE

Qui a dit : trop de données tuent les données ? Je ne sais plus et je m'en moque. Car ce n'est même pas vrai ! C'est pire : trop de données tuent l'humain. Brrr...

À force de collectionner de l'information tous azimuts, de tout confier à l'intelligence artificielle, de tout sacrifier aux algorithmes et autres modélisations d'avatars, la robotisation va prendre le dessus. Sur nous, mais pas seulement. Balayés, le rêve et le hasard. Éliminée, la part d'aventure qui fait le sel de la vie. À la place, une logique programmée et quasi-imposée aux simples consommateurs que nous serons devenus... Re-brrr...

Voilà peut-être pourquoi nombre d'entre nous frémissons à l'idée d'un monde dominé par les machines. Dans une telle société, les robots prendraient tout. Les humains n'imagineraient plus rien. Le cas échéant, l'humanité serait traumatisée. À l'échelle planétaire...

Les toutes-puissantes data ne régresseront pas. Car il y a, d'un côté, le désir ancestral de savoir (grâce aux données). De l'autre, le vieil espoir que le progrès conduit à mieux et à meilleur. Dès lors, on s'enflamme. On parie sur ce que peut nous apporter le couple données-intelligence artificielle.

Hélas, les machines ne rêvent pas. L'AI ne dispose d'aucun subconscient. Jamais elle ne rapprochera deux concepts sans rapport l'un avec l'autre pour établir des liens concrets, inattendus et fructueux.

Prenons la photographie. Un procédé devenu si « naturel » à l'ère numérique qu'il équipe nos téléphones portables. Ou est-ce l'inverse ? Nos caméras actuelles ont-elles embarqué un micro et un haut-parleur ? Quoi qu'il en soit, la découverte de l'écriture de lumière (*photos* – lumière, et *graphie* – écriture), date d'avant-hier. Ou presque. De l'an

1839 pour être précis. Or, les Romains auraient pu l'inventer ! Eh oui : ils employaient déjà la *camera obscura* (chambre noire). Et ils connaissaient l'existence du bitume de Judée, sorte d'asphalte qui noircit au soleil. Mais aucun Romain n'a eu l'idée d'associer chambre noire et matériel photosensible ! Il fallait l'œuvre du temps. Le temps de mûrir. Jusqu'à associer chambre noire et plaque photosensible. Pourtant... il suffisait d'y penser !

Quelle masse de giga data ou quelle intelligence artificielle imaginerait d'aussi improbables jumelages ?

À cela s'ajoute qu'aucune AI n'élabore de narration. Les données n'apportent ni compréhension ni sens à la vie. Or, à la fin, dans notre activité professionnelle, seul importe le sens. Et dans ce domaine, formatrices et formateurs peuvent faire la différence. Telle est la bonne nouvelle !

Lors de la conférence *Learning for Human Living*, Gianpiero Petriglieri, professeur associé en comportement organisationnel à l'Institut européen d'administration des affaires (INSEAD) et expert en *leadership* et apprentissage sur le lieu de travail, a eu ce mot lucide : « Si nous ne nous concentrons que sur un type d'apprentissage, celui qui nous permet de prédire ou de prévenir ou de nous adapter au futur, le problème ne sera pas les machines qui viendront, mais les machines que nous deviendrons... » Re-re-brrr...

Alors m... aux data et à l'AI ! Demeurons des sources d'inspiration. Et, à notre manière, restons des écrivains de lumière !

Toute l'équipe ARFOR (25 personnes, presque toutes bénévoles) se joint à moi pour vous souhaiter de très belles Fêtes de Noël et se réjouit de vous retrouver en 2023 !

Grégoire, rédacteur en chef

IMPRESSUM

ÉDITEUR
ARFOR
Association Romande
des Formateurs
info@arfor.ch
www.arfor.ch
av. de Provence 4
1007 Lausanne
021 621 73 33

RESPONSABLE
DE LA PUBLICATION
François Aubert
président de l'ARFOR
francois.aubert@arfor.ch

RÉDACTEUR EN CHEF
ET RÉALISATEUR
Grégoire Montangero
journaliste RP
gregoire.montangero@arfor.ch

ÉQUIPE ÉDITORIALE
Blaise Neyroud
rédacteur en chef adjoint

Sandrine Mélé
relectrice

PUBLICITÉ
HP MEDIA SA
info@hpmedia.ch

IMPRESSION
Publi-Libris
Imprimé en Suisse

DIFFUSION
Tirage : 500 exemplaires

ABONNEMENT
4 éditions :
CHF 45.- (gratuit pour
les membres ARFOR)



Évolution des métiers, révolution de nos vies

La digitalisation massive a envahi le monde du travail dès les années 1990-2000. Elle modifie certains métiers, en fait disparaître d'autres. Mais elle engendre aussi de nouvelles activités

professionnelles. Ce qui implique une adaptation de l'accompagnement des employé-e-s et des entreprises... Tel était le thème de l'ARFORzoom organisé par la commission ARFORcréation.

Impact sur le monde de la formation

L'informatique puis les robots, l'automatisation, l'intelligence artificielle obligent à une constante évolution. Les entreprises doivent intégrer cette digitalisation, mais aussi la faire adopter par les salarié-e-s : nouveaux apprentissages pour de nouveaux processus et changement des valeurs du travail jusque-là connu. De quoi chambouler une personne sur son chemin, parfois douloureux, parfois créatif, voire salutaire.

RH et Formation deviennent des secteurs essentiels, mais qui doivent aussi évoluer... D'autant plus que le recrutement recourt à l'intelligence artificielle et à la réalité virtuelle.

Aperçu de tendances

Voici quelques informations du web pour accompagner la séance Zoom et ouvrir de nouvelles portes sur la thématique :

- 60 % des emplois ont au moins 30 % d'activités susceptibles d'être automatisées.
- D'ici 2025, 60 % des jeunes entrant sur le marché du travail exerceront un métier

qui n'existe pas encore. (www.spring-professional.lu)

- Les secteurs de la grande distribution, de l'industrie, des banques et des assurances sont les plus menacés par les nouvelles technologies. (www.citedesmetiers.fr)
- « Il s'agit [...] d'intégrer la dimension santé dans les projets de digitalisation, de faire évoluer les compétences du personnel et de l'encadrement... » (www.promotionsante.ch)
- Et cet article sur la difficulté d'accompagner le changement, sans définition claire de ce que recouvre la digitalisation : « [...] les relais de ces transformations (managers, chefs de projets ou [...] formation, RH, R&D, marketing, finance, etc.) inventent les contours des changements [...] dans un mélange d'adhésion aux règles du jeu et discours critique [...] » (bit.ly/CairnZoom)

L'affaire de tous

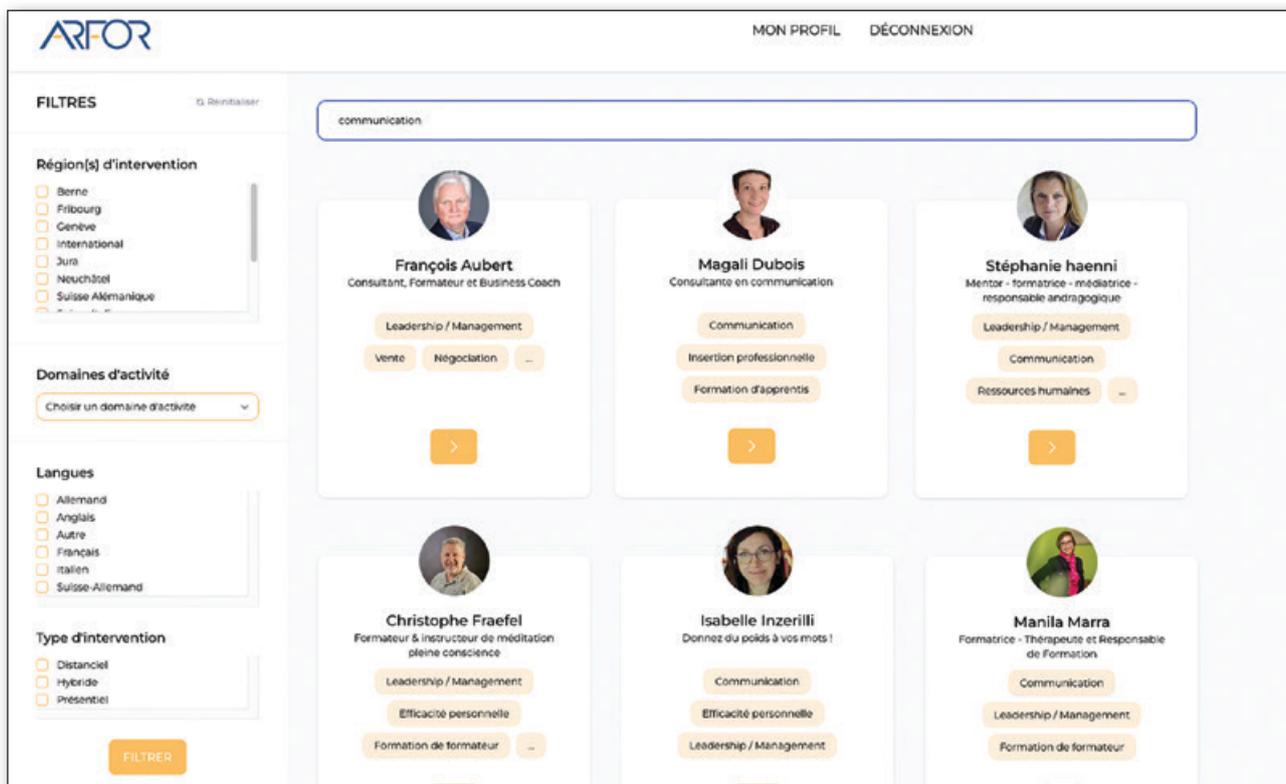
Ce Zoom a rappelé qu'en matière de relation au travail, il s'agit de mettre l'humain

au centre. S'adapter à ce mouvement technologique relève de la responsabilité de tous : management, secteurs RH et formation (dans les petites entreprises, ces départements n'existent pas, ce qui impose une lourde responsabilité aux dirigeants), et salarié-e-s. On a pu comprendre aussi l'importance de l'anticipation. Ne pas attendre de se trouver au pied du mur, d'être obsolète pour s'interroger sur sa place dans l'entreprise, sa capacité ou non à intégrer de nouvelles compétences et valeurs, pour se faire aider. Et là encore, tous les acteurs sont concernés.

laurence bolomey
pour la Commission ARFORcréation

Pour accéder à
l'ARFORzoom:





L'ARFOR, elle aussi, se digitalise !

Nous en avons beaucoup parlé. Nous vous l'avons même présenté par Zoom en octobre : le nouvel annuaire des membres est en ligne ! D'autre part, le badge numérique arrive ! Double découverte.

Un annuaire et moteur de recherche

La dernière mouture de notre annuaire des membres remonte à 2020. Dès maintenant, une version numérique remplace avantageusement la version papier. Ainsi, tous les membres de l'ARFOR peuvent se présenter sous leurs meilleurs atours, en ligne, et de façon plus complète.

En effet, outre les deux champs libres, vous avez tout loisir de préciser vos domaines d'activité, vos langues et vos régions d'intervention. Voilà qui facilitera la recherche pour tout client potentiel ou institut en quête de formateurs. Car une recherche par mot-clé est possible !

Alors que vous lisez ces lignes, la promotion de ce nouvel outil a démarré auprès de nos partenaires RH et d'autres entreprises. Nous espérons ainsi que tous nos membres, individuels ou collectifs, bénéficieront de cet outil.

Bien sûr, il vous incombe de maintenir votre page à jour, dans votre intérêt, mais aussi dans celui de nous tous !



Des badges numériques pour valider vos formations

L'ARFOR travaille sur une autre initiative online : des badges numériques. Dans un premier temps, ils seront décernés aux lauréats de nos formations. Coordinatrices et coordinateurs de formation les ont déjà reçus. Formateurs occasionnels et détenteurs du certificat FSEA obtiendront les leurs sous peu.

Début 2023, tous les membres de l'ARFOR pourront afficher - fièrement, nous

l'espérons! - sur LinkedIn et ailleurs leur badge!

Dans un second temps (vers mi-2023), vous pourrez émettre vous-même des badges pour vos formations.

Mais que les choses soient claires : la numérisation n'est pas tout. Et elle ne remplacera pas l'humain. D'autant que l'ARFOR, c'est avant tout des rencontres entre pairs ! Et ça le restera

François Aubert

Pour accéder à l'annuaire ARFOR:





L'ARFOR bouge, vit et évolue : profitez-en et participez au mouvement !

Rien ne se crée, rien ne se perd, tout se transforme - c'est bien connu. L'axiome attribué au scientifique Lavoisier s'applique à l'ARFOR. Mutations, restructurations et réorientations pétrissent le comité de notre association. Autant de mutations à connaître, dont profiter et auxquelles contribuer.

Annuaire numérique : un outil de plus à votre service

Le très attendu projet d'annuaire numérique des membres de L'ARFOR existe. À voir sur Zoom et en page 7. Il complète notre page LinkedIn et nous ancre davantage de l'interactivité chère aux internautes. Cela vous tente-t-il de nous aider à participer à cet élan numérique ?

Commission R&D : en avant toute

La Commission R&D avait relevé les effets de la crise sanitaire sur notre profession. Elle se tourne vers l'avenir avec une veille des évolutions de notre métier.

Car le formateur 4.0 doit intégrer la technologie, l'animation à distance et l'hybridation de cours. Mais quelles futures évolutions l'attendent ? À quoi ressemblera le formateur 5.0 ? Une fois entrevues les prochaines mutations, comment l'ARFOR vous aider à acquérir les compétences de demain, encore inconnues à ce jour ?

Ladite commission va jouer les explorateurs. Elle glanera tendances et nouveautés dans notre domaine. Vous profiterez de ses trouvailles sous forme de formations, longues ou courtes.

Pour cette raison, la Commission R&D va devenir une branche d'ARFORMATION. Souhaitez-vous appartenir à ce groupe qui scrute l'avenir ?

ARFORcréation : pour mieux créer ensemble

La nouvelle mouture d'ARFORcréation vous a proposé des conférences et des ateliers, quelques webinaires et une nouveauté : la jam-session de l'ARFOR (cf. l'article *Bonnes nouvelles du phénix*, *transfert* n° 13). La motivation des membres d'ARFORcréation va concrétiser des idées neuves. Vous joindrez-vous à ce groupe afin d'arroser ces graines et faire germer des projets réels ?

Transfert : lieu de partage

Les formateurs le savent : en animation, on reçoit autant que l'on donne. Bien dispenser des connaissances, transmettre avec soin des savoir-faire et favoriser l'émergence de savoir-être nous vaut, au même titre qu'à nos participants, des expériences heureuses. Et une expérience ne vaut qu'à condition d'être partagée. Les événements d'ARFORcréation ou les cours d'ARFORMATION offrent de bonnes occasions d'échanger entre pairs. Mais de tels partages se limitent à une audience restreinte. La revue que vous tenez entre les mains vous offre une tribune plus vaste, à durée de vie plus longue : environ quatre-cents personnes, qui conservent ces pages. La taille d'un petit théâtre ou d'une très grande salle de

cinéma, autrement dit. Un bel auditoire, en somme. Et nul besoin de jouer la pièce régulièrement. Une représentation suffit. Prendrez-vous la plume ?

Action ? Action !

Vous l'aurez compris, cet article vous propose de modifier votre rôle au sein de l'ARFOR. D'observateur ou de participant aux manifestations, si vous deveniez acteur d'une commission, contributeur à un projet ou un autre, « accoucheur » d'idées ? Pour apporter votre pierre à l'édifice, adressez-vous à n'importe quel membre du comité. Chacun se fera une joie de vous intégrer à son équipe ou de vous aiguiller vers un collègue.

En attendant 2023...

D'ores et déjà, le comité espère vous accueillir dans la ruche de la direction de l'ARFOR en 2023. Une année assurément riche de découvertes, de partages nourrissants, d'échanges inspirants et de concrétisations diverses. Tel est notre souhait pour vous, que vous intégriez la super équipe du comité ou que vous restiez membre de l'ARFOR. Succès à vous, et... à l'année prochaine !

Votre comité



La trop grande assurance du formateur chevronné

Voilà longtemps que je côtoie des formateurs et que je produis des supports de cours. D'où mon constat d'un effet pervers trop souvent négligé : le confort de l'expérience vs l'actualisation des données. Du genre : pourquoi devrais-je changer ce qui fonctionne dans mes cours ? 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...

Le formateur 4.0 est né. Ces deux dernières années nous ont fait auto-accoucher de lui. Au forceps : nous avons dû revoir nos méthodes, apprivoiser la technologie, adapter nos techniques d'animation, doper notre créativité. Tout formateur chevronné a été forcé de se réinventer, sortir de sa zone de confort et d'accepter les fichues remarques des geeks qui nous serinaient depuis longtemps déjà que-le-métier-devait-évoluer. Donc, pour ne pas perdre notre travail, nous avons mis le poing dans la poche. Remisés, nos beamers et nos pin-wand. Rapportés à domicile, nos *flips-charts*. Repensés, nos exercices de groupe, pour que les participants puissent les effectuer depuis leurs pénates. Au risque de trop nous concentrer sur la forme au détriment du contenu.

Le phénomène n'est pas nouveau. Tout bon formateur connaît l'importance d'actualiser ses supports de cours. D'aucuns affirment même qu'il s'agit du cœur de la préparation.

Cela dit, il est tentant de reproduire ce qui marche. Reconnaissons-le : pourquoi devrais-je modifier une virgule au cours que j'anime depuis la dernière glaciation et qui me vaut des évaluations enthousiastes ? Il fonctionne. C'est vrai : « On ne change pas une équipe qui gagne ». Oui, mais... non !

L'exemple de l'école devrait nous encourager. Rappelez-vous ces profs qui nous infligeaient de vieux trucs poussiéreux et désuets en diable. Et on a vécu la même chose en formation continue !

Fixons-nous une règle simple : mon matériel, mes anecdotes, mes exemples, tout doit retourner sur l'établi.

Car ce que l'on raconte comme ce que l'on distribue doit être neuf ou, au moins, avoir l'air tout frais, pêché du jour. Et cela quelle que soit la taxonomie du cours. Prenons un exemple :

Savoir : Imaginez qu'un employé de la poste lise en cours : « Le courrier A, pour une lettre de moins de 100 gr, format B5, doit demande un affranchissement d'un franc et le courrier B, de huitante centimes. » Hum...

Savoir-faire : un comptable peut très bien apprendre son métier avec des données d'exercices datées 2015 ou 2016. Mais cela ne coûte pas trop cher d'indiquer les dates de l'année en cours.

Savoir-être : quelle image donnerait un formateur évoquant la préparation mentale des sportifs d'élite pour les Jeux olympiques en citant Jean-Claude Killy ou Bob Beamon ? En management ou en innovation, même un Steve Jobs, peut paraître être un « has been » pour les plus jeunes.

En économie, matière qui doit traiter de faits historiques pour comprendre l'actualité, doit-on toujours s'arrêter aux conséquences du 11 septembre 2001 ? Deux-trois événements majeurs se sont déroulés depuis lors...

Mais revenons au formateur 4.0. S'il est jeune et souple, il aura suivi le mouvement. Les nouvelles modalités l'auront contraint à mettre à jour son matériel. Je ne me fais pas trop de souci pour lui. La menace plane davantage sur les formateurs qui totalisent beaucoup d'heures de vols. Ceux-là risquent de se reposer sur leurs lauriers. À moins que leur adaptabilité de vieux briscards les ait fait adapter leur cours. Sinon, je le crains, il y aura toujours un participant pour lâcher le commentaire qui tue...



LES FRUITS DU PARADIS

Au hasard de nos lectures, nous avons déniché ce conte soufi, assez énigmatique. Pour nous, il illustre le long labeur de l'apprentissage avec ses beautés et ses errances.

Il était une fois une femme qui avait entendu parler des fruits du Paradis et qui les convoitait. Elle demanda à Sabar, le derviche, comment les trouver et atteindre, grâce à eux, la connaissance.

- Le mieux que tu puisses faire, dit le derviche, serait d'étudier auprès de moi. Sinon, il te faudra courir le monde, résolument, et parfois dans l'inquiétude et la fièvre.

Aussitôt, elle le quitta et alla voir d'autres maîtres, parfois sages, savants ou même fous.

Trente années d'errance s'écoulèrent...

Un jour, enfin, elle entra dans un jardin et y vit un arbre magnifique, chargé de fruits éclatants. Un homme se tenait dessous et elle reconnut Sabar, le derviche.

- Pourquoi ne m'as-tu pas dit, quand je t'ai rencontré, que tu étais le gardien des fruits du Paradis ?

- Tu ne m'aurais pas cru à l'époque... et puis, je ne te l'ai pas dit, mais... l'arbre donne des fruits seulement tous les trente ans et trente jours.

Adapté d'après
Idries Shah, *Contes soufis*
par

Fabienne Aflandari

Coach et formatrice

www.coaching-formations.ch

fabienne@coaching-formations.ch

et **Charles Bruhlart**

Formateur et conteur

www.metafora.ch

c.bruhlart@bluewin.ch





L'écriture et le mouvement fluidifier la vie

**Isabelle Inzerilli, thérapeute et formatrice,
membre de l'ARFOR depuis 2011.**

Isabelle Inzerilli a longtemps tenu notre rubrique *Entre nous*. Parce qu'elle aime écrire, que les gens la passionnent et qu'elle fait preuve d'un intarissable enthousiasme. En vue de se consacrer à d'autres intérêts, elle me propose de reprendre sa plume. Une bonne occasion de lui consacrer un portrait. Mérité.



Au commencement était l'automobile

Sacré cheminement que le sien! Preuve que l'on peut finir thérapeute et formatrice après avoir travaillé quatorze années dans l'industrie automobile! « J'ai aimé œuvrer au marketing et à d'autres postes où j'assurais l'interface entre le monde de l'industrie et du commercial. Ce contexte m'a fait découvrir combien l'incompréhension régnait dans l'entreprise! Ma soif d'établir des liens, de vulgariser, de simplifier m'a incitée à développer mes propres règles pour faire passer certains messages! Mon intérêt pour l'écrit est né de là! »

En parallèle, côté loisirs, Isabelle a, de longue date, pratiqué le théâtre. La scène lui a toujours offert un sentiment de liberté – impliquer tout son être, devenir quelqu'un d'autre. « Cela m'a bousculée, m'a aidée à me trouver, à découvrir des facettes méconnues de moi-même et à prendre conscience de l'importance du corps. »

Deux graines étaient semées. Elles allaient croître et produire la double pratique d'Isabelle: formatrice en techniques d'écriture et Gestalt-particienne ainsi que, d'ici peu, thérapeute en Somatic Experiencing (SE).

« L'écrit et le mouvement libèrent. Deux approches convergentes, selon moi, dont je fais profiter mes clients. Écrire ne se limite pas à transmettre une info. Peu importe le support, c'est surtout un moyen d'entrer en relation. À condition de parvenir à

échapper aux poncifs enseignés en études de commerce et d'administration... Quant à la Gestalt et à la SE, ces techniques exploitent les potentialités du corps. Toutes deux aident à débloquer des émotions figées et autres traumatismes. »

Connais-toi toi-même...

Isabelle a reçu un beau capital d'élan vital. À cette dotation, elle a ajouté l'attitude du thérapeute: celle du perpétuel apprenant. « Comment ne pas l'être: les neurosciences chamboulent nos repères. La SE montre que le mental n'est pas l'unique voie. On redécouvre enfin le corps! Alors, j'explore plein de choses: danse contact, capoeira, arts martiaux ou improvisation. »

À toujours souhaiter donner, on soupçonne une brèche en Isabelle. Elle l'avoue d'emblée: « Ma vive sensibilité m'a posé problème. Je ne pigeais rien à mes émotions, à mes ressentis. J'ai galéré pour saisir mon propre fonctionnement... J'ai appris à me connaître. Cela me permet de rire de mes maladresses et de mes imperfections. Je ne me cache plus. De ce fait, je suis en lien avec les gens, avec le monde. Dans mes deux métiers, je peux aussi être vraie et stable. C'est important! Ma joie est de me sentir utile à aider d'autres gens "perdus"! Ma joie est de pouvoir aider d'autres gens "perdus" par l'écrit et le mouvement – deux beaux moyens de renouer avec la fluidité indispensable à la vie.

1993-	
2002	Responsable de com, cheffe de projet marketing, cheffe de service auprès de Renault SA
Depuis	
2002	Formatrice et coach indépendante
2011-	
2017	Rédactrice en cheffe d'Agora (ancien nom de <i>transfert</i>)
2015	Gestalt-praticienne
2022	Ateliers du oui (clown et développement personnel) Formation en Somatic Experiencing

Contact :
Isabelle.inzerilli@sinventer.ch
www.sinventer.ch et www.avecsoi.ch



Tout comme l'ARFOR, vous souhaitez diffuser sur Internet le contenu de conférences ou séminaires et permettre à votre auditoire d'interagir avec les intervenant.e.s ?

LIVE STREAMING

BÉNÉFICIEZ DE NOTRE SOLIDE EXPÉRIENCE EN CAPTATION ET DIFFUSION DEPUIS NOTRE STUDIO À LAUSANNE OU DANS D'AUTRES ESPACES.

Demandez une offre sans engagement à l'adresse info@gestiform.ch



RUE NEUVE 11 - 1003 LAUSANNE
021 357 42 42
www.gestiform.ch
info@gestiform.ch



versus

talent profile



Des solutions pour approfondir, enrichir, innover vos formations.

www.versusprofile.com

office@versusprofile.com



À l'école de la nature

Alors qu'il se forme à la direction d'une entreprise, Luca Peterhans, paysagiste employé dans une PME des hauts de Montreux, nous explique comment il a appris ce métier en lien avec la nature.

Pourquoi avoir choisi paysagiste ?

Depuis tout petit, j'ai passé beaucoup de temps à jouer dehors. Jardinage chez une voisine, balades en forêt et à la montagne avec mes parents. J'ai hésité entre bûcheron et architecte paysagiste (design de jardin). Cette seconde option passait par la case CFC de paysagiste. Alors, après l'école obligatoire, j'ai effectué des stages en entreprise. Cela m'a conforté dans l'idée d'un apprentissage plutôt que le gymnase. Et je suis resté dans l'entreprise qui m'a formé.

Comment apprend-on à couper un arbre ?

La formation sur tronçonneuses a lieu aux cours interentreprises. Comme pour les autres machines, une partie théorique se déroule en salle : sur les modèles, leur entretien et les normes de sécurité, pour éviter de causer des dégâts en abattant un arbre.

Puis, on passe au terrain. Pour moi, c'était avec les bûcherons de la Ville de Lausanne, dans les forêts communales. Le formateur nous a donné ses consignes par petits groupes de huit à dix apprentis réunis autour d'un tronc. Ensuite, chacun a dû expliquer comment il comptait s'y prendre pour abattre le fût. L'un après l'autre, nous sommes passés à l'action.

En début d'apprentissage, le formateur nous interroge et nous observe. Pour cerner nos compétences et connaître notre

expérience individuelle. Puis il propose des exercices adaptés. C'est une question fondamentale de sécurité. Il doit savoir qui peut effectuer une opération complexe et qui doit se limiter à un travail plus simple et moins risqué. Et ceci dans tous les domaines.

Pareil en entreprise, car deux apprentis d'une même année peuvent présenter des niveaux différents. Ils n'exécutent donc pas les mêmes travaux. Surtout chez les clients où l'on a rarement le temps de recommencer une tâche mal exécutée.

Comment savez-vous quel équipement personnel spécifique porter ?

Certains cours présentent des risques. Nous recevons des consignes détaillées pour l'équipement et la tenue vestimentaire. On ne rigole pas avec les consignes. En entreprise, le patron fournit les outils.

Et en entreprise, comment se passe la formation sur le terrain ?

Un collaborateur expérimenté nous confie des parties de travaux. Ensuite, il contrôle notre travail. Petit à petit, les tâches se complexifient.

L'apprenti peut parfois subir une sorte de bizutage : grimper sur une échelle pour accrocher une corde au sommet d'un arbre ; et, une fois de retour au sol, devoir la décrocher car il s'agit de travailler sur la base du tronc ! Ces plaisanteries sont liées

aux gestes du métier. Alors, on les considère comme un exercice.

Vous forme-t-on en produits phytosanitaires ?

Bien sûr, car les produits, écologiques ou non, peuvent être dangereux. Et de nouveaux produits apparaissent tout le temps. Même les paysagistes chevronnés doivent étudier leurs risques et usages.

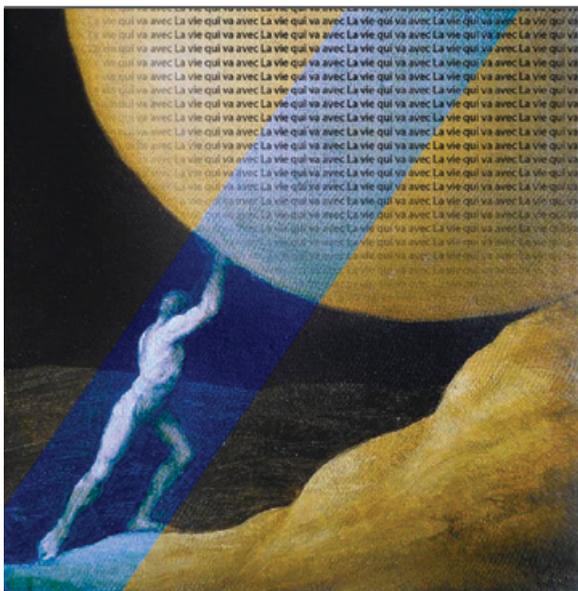
Il y a plusieurs types de formations. Les cours interentreprise nous enseignent les catégories de produits, leur utilité, les risques d'emploi et comment réagir en cas d'intoxication. Des simulations à l'eau colorée nous apprennent à bien agir.

Les fournisseurs assurent aussi la formation sur leurs produits. On passe du temps au téléphone avec eux avant d'utiliser une substance qu'on ne connaît pas. Pour limiter les risques, on appelle des confrères si le fournisseur ne peut pas nous renseigner.

Le type de produit dépend du client. De nombreux facteurs entrent en considération : surface à traiter, topologie et qualité du terrain, les délais et... le prix !

Votre satisfaction dans le métier ?

Travailler avec le vivant. À l'école de la nature, on apprend constamment.



La vie qui va avec

Umanz, la toujours pertinente newsletter de Patrick Kervern, pose des regards obliques en plus des bonnes questions. Sa fort inspirante réflexion du 8 juillet 2022 a presque des allures de conte de Noël pour adultes. À déguster, au pied du sapin, à l'heure des interrogations existentielles...

Une question peut en cacher une autre*

Plutôt que poser la question : veux-tu faire ce job?, la question plus intelligente est souvent : veux-tu la vie qui va avec ?

Quand on fantasme sur un métier, on va souvent regarder le salaire, les études, les expertises nécessaires et les entreprises emblématiques du secteur. Au mieux, on aura lu quelques articles sur un ou deux professionnels iconiques. Étrangement, la plupart des articles jeteront un voile pudique sur la vie réelle des professionnels en question, non pas parce qu'elle abrite un magnifique jardin secret, mais souvent parce qu'elle masque un champ de ruines.

« Si j'aurais su, j'aurais pas venu... »

Aujourd'hui, seulement 22 % des diplômés finissent par exercer un métier correspondant à leur diplôme. Souvent, leurs rêves ont buté, sans le savoir, sur cette fameuse « vie qui va avec ».

Savez-vous qu'un joueur de foot de ligue 1 s'entraîne 4 à 6 heures par jour ? Connaissez-vous sa diète hebdomadaire ? Savez-vous que, pendant des années, un vétérinaire en province est réveillé en moyenne trois par semaine pour des urgences nocturnes ? Savez-vous ce que c'est que d'aider une vache à vèler ? Savez-vous

qu'un avocat en droit des affaires et un banquier d'affaires vont très souvent, et pendant 10 ou 15 ans, se coucher à 3 heures du matin sans voir leurs enfants, pour repartir à 7 heures au boulot après 4 heures de sommeil et une douche rapide ? Savez-vous qu'un sous-marinier passera en moyenne 3 mois sous l'eau pendant 15 ans de sa vie, sans voir sa famille ? Connaissez-vous l'exigence intense des phases de debug d'un jeu vidéo ? Savez-vous qu'un acteur de théâtre doit parfois retenir plus de 1000 lignes ? Savez-vous ce que c'est qu'une charrette en agence créative ? Savez-vous que 38 % des femmes dans la Tech envisagent de quitter leur job dans les deux ans et que 50 % d'entre elles le quitteront avant 35 ans ? Savez-vous pourquoi ? Savez-vous qu'un pianiste professionnel s'exerce chaque jour 4 heures en moyenne ? Connaissez-vous les taux de divorce de votre profession ? Selon les études, les danseurs chorégraphes, les responsables des sociétés de jeux vidéo seraient en tête du palmarès des professions qui divorcent le plus ; d'autres mentionneraient les journalistes et les avocats. Le plus faible taux de divorce, 2 %, touchant les... ingénieurs agronomes. Connaissez-vous les taux de mortalité par profession ? Savez-vous qu'ils varient de 1 à 3 selon les métiers ?

Pourtant, il suffirait parfois d'observer un professionnel pendant quelque temps, tout simplement lui poser la question ou, mieux encore, demander à son conjoint de vous expliquer sa vie, pour connaître les secrets, les risques, les joies et les écueils de « la vie qui va avec ».

Méfions-nous de l'angle mort

Dans cette période d'intense rééquilibrage entre les sphères privées et professionnelles, « la vie qui va avec » apparaît toujours comme l'angle mort des orientations et des choix professionnels. Alors, pourquoi ne pas lancer une nouvelle collection en librairie : plutôt que *Ingénieur Java pour les nuls*, on aurait : *Ingénieur Java, la vie qui va avec*, avec des interviews fleuves des conjoints et des enfants ? Ou pourquoi ne pas remettre au salarié une fiche de la « vie qui va avec » avec la description de poste ? Et à quand des jobs indexés sur des Indicateurs de Qualité de Vie universels ?

De tels livrets constitueraient une lecture préventive, voire curative. Ils permettraient d'équilibrer les quêtes simplistes et décevantes des attributs extérieurs tout en gardant les lecteurs à l'abri de la toxicité des désirs mimétiques.

« La vie qui va avec » pose la question de la centralité du travail, mais ce n'est pas

uniquement une question de vie privée. Il serait, de même, réducteur de la réduire à une démarche strictement hédoniste. Car « la vie qui va avec » permet d'apprécier la totalité de la charge mentale qu'un job fait jaillir sur tous les pans d'une vie. C'est pourquoi, et de plus en plus, le sens au travail, dans sa globalité, se construit aussi dans la « vie qui va avec ».

QVT n'est pas égal à QVPT

In fine, réfléchir à « la vie qui va avec » est un modèle mental qui permet d'ouvrir une gamme de choix qui joue pour vous et non contre vous, contrairement à certains choix précipités ou directement hérités de la pression familiale. La qualité de vie est un score interne, ne l'optimisez pas sur les métriques des autres.

Il n'y a pas de destination sans voyage. Les gens veulent souvent la vie d'Untel ou d'Unetelle, rarement « la vie qui va avec ». Nous idolâtrons les réussites, jamais la vie qui y a mené... Une autre manière de rappeler que, souvent, ce qui compte dans le choix d'un métier n'est pas uniquement la qualité de vie au travail (QVT), mais aussi la qualité de vie pas au travail (QVPT).

Patrick Kervern
<https://umanz.fr>

*Les titres sont de la rédaction de *transfert*.



BENCHMARK RH 2022 : DE BEAUX JOURS POUR LE MONDE DE LA FORMATION

Comme tous les deux ans, Michel Voisard fait profiter les membres de l'ARFOR des tendances en matière de RH. Au nom du HR Bench Institute, il a présenté aux membres de HR Genève réunis le 15 novembre à la FER, les résultats de l'enquête *Benchmark RH - Les pratiques et l'engagement RH des entreprises suisses sous la loupe*. En voici l'essence.

Données générales

Le questionnaire de l'enquête HR Bench 2022 a été élaboré en étroite collaboration avec un comité. Celui-ci se composait de représentants des associations HR Genève, HR Valais et HR Vaud, d'un représentant de la Haute École d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud (HEIG-VD) ainsi que d'un représentant de Coursus formation.

Au total, 340 entreprises ont participé à cette enquête (47 % de Suisse romande et 53 % de Suisse alémanique).

HR Bench Institute Sàrl, Interima Group, Swiss Risk Care et Coursus formation ont assuré le financement de l'étude.

Résultats thématiques

1^{er} priorité : GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

Le GPEC est l'axe à développer selon plus de la moitié des participants. Il représente une priorité pour une entreprise sur trois. La GPEC semble davantage préoccuper les organisations romandes et un peu moins les petites entreprises.

2^e priorité : Communication et marketing RH

La « Communication et marketing RH » apparaît comme deuxième priorité annoncée par le plus grand nombre.

La création et la promotion de la marque employeur constituent la priorité sur laquelle se concentrer.

Son objectif serait principalement de développer l'attraction de nouveaux talents et leur intégration plutôt que la fidélisation des employés.

3^e priorité : Politiques et stratégies RH

Les organisations sont dans l'ensemble satisfaites de leurs prestations en la matière (58 %). Néanmoins, elles considèrent cette thématique comme prioritaire.

4^e priorité : Management

Le thème du management est majoritairement source d'insatisfaction (68 %).

Parmi les organisations dans ce cas, une sur trois présente un turnover plus élevé que la moyenne. Voilà qui peut expliquer pourquoi le plus grand nombre d'entre elles place ce sujet en tête de leurs priorités de travail à venir.

5^e priorité : Mobilité et développement professionnel

La mobilité et l'évolution professionnelle font partie des cinq principaux thèmes identifiés comme prioritaires. En effet, deux sur trois des organisations sondées sont majoritairement insatisfaites de leurs prestations actuelles dans le domaine.

La priorisation de la mobilité et de l'évolution professionnelle figure surtout au cœur des intérêts des grandes entreprises et de celles de Suisse alémanique.

Responsabilité sociétale

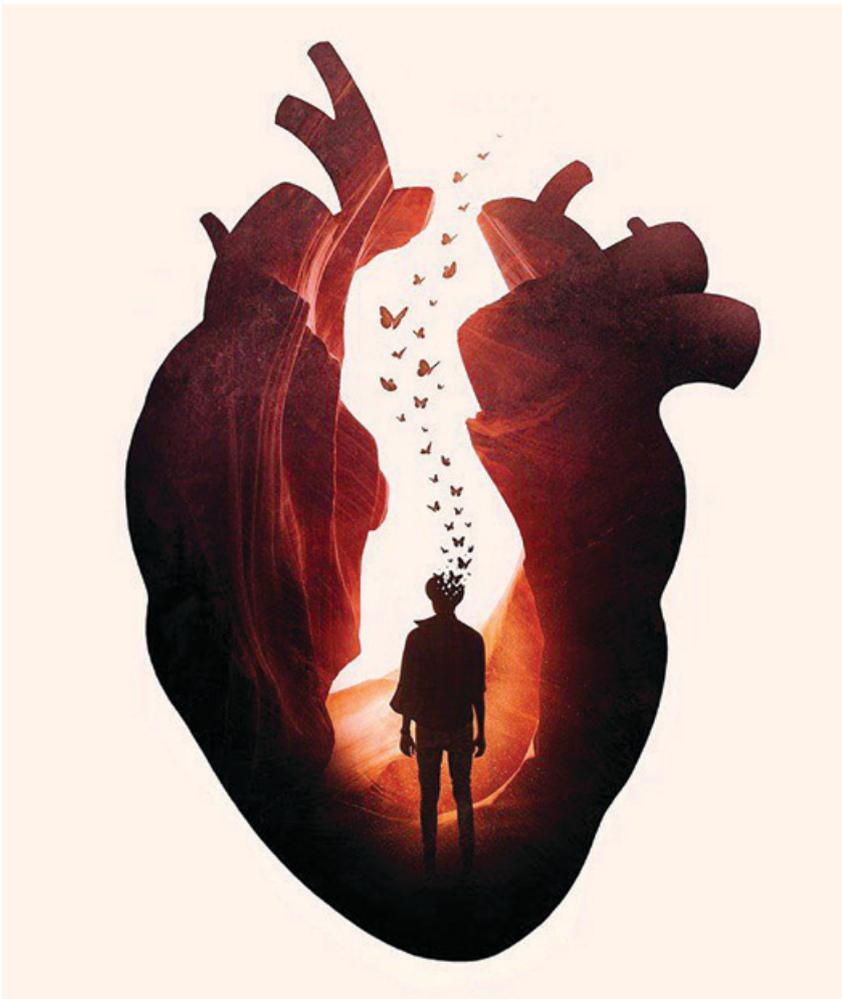
L'intérêt pour la responsabilisation sociétale des organisations ne cesse de croître dans la société, que ce soit à cause de la pandémie, de la crise énergétique actuelle ou de la pénurie de main-d'œuvre.

À vos marques! Prêts! Feu!

Puissent les membres de l'ARFOR actifs dans ces domaines tirer parti des besoins conscients des entreprises révélés par l'enquête. Nombre de formateurs sont des experts dans les domaines qui « font mal » et demandent des améliorations : la communication et marketing RH (2^e priorité), le management (4^e priorité), le développement personnel (5^e priorité). À eux de battre le fer pendant qu'il est chaud!

Michel Voisard

Fichier pdf complet du rapport d'enquête, sur demande : michel.voisard@hrbench.ch



Émotions mode d'emploi

Christophe Fraefel se propose de tenir une nouvelle rubrique consacrée à ses domaines de prédilection : la pleine conscience et la méditation. Deux moyens pour mieux vivre en tant qu'être humain et dans notre pratique de la formation.

Si tu me prends par les sentiments...

Une compagnie d'assurances vient de publier une étude. Ses résultats invitent à réfléchir sur notre rapport aux émotions et à leurs conséquences dans notre vie.

L'étude en question a porté sur 5 554 personnes âgées de 18 à 80 ans. Il en ressort :

- a. que 39 % de la population testée se dit épuisée, 38 % inquiète et 29 % stressée; et
- b. une nette différence de vécu des émotions entre les hommes et les femmes et selon l'âge.

Parmi ces résultats, certaines manifestations considérées comme des émotions sont en réalité des sentiments. C'est-à-dire un ressenti diffus, par exemple de satisfaction ou de mal-être. Le terme émotion me semble donc parfois mal choisi. Mais, sur les affiches ou publicités, ce mot suscite, chez le lecteur ou le futur client, une « émotion » dans laquelle il peut se reconnaître. Marketing oblige, il est bien plus porteur de parler d'émotions que de sentiments ou de sensations. Cette étude m'a

interpellé. Elle m'a rappelé mon vécu avant de connaître la méditation et la pleine conscience. L'épuisement. Le stress. Le burnout. L'inquiétude de ne jamais être assez parfait ni dans ma vie sociale ni au travail. Et surtout mon manque flagrant d'outils pour réguler la vive agitation mentale et émotionnelle qui m'habite sans cesse.

Jeune, j'avais appris à ne pas vraiment tenir compte de mes émotions. Voire à les refouler d'un « ce n'est pas si grave... » A la place, je me concentrais sur mon comportement, être exemplaire et rester fidèle à nos convictions humanistes familiales.

Je remercie infiniment mes parents pour ces belles valeurs transmises. Mais je regrette tout de même qu'à l'époque, personne ne parlait de la façon de mieux traverser ses émotions. Aujourd'hui, j'ai la chance d'avoir acquis plusieurs outils et techniques afin de les vivre pleinement et de mieux savoir les réguler.

Bribes à connaître sur les émotions

Les éléments qui suivent aident à mieux cerner et comprendre ce vaste sujet.

Une émotion est une réaction rapide de notre organisme à un événement externe ou interne, un déclencheur. Par-delà la définition, voici d'autres aspects à considérer en la matière. Une émotion :

1. est une conséquence. Elle succède à la perception d'une agression physique et/ou mentale, agréable ou désagréable;
2. se traduit par un phénomène physiologique. Gorge nouée, papillons dans le ventre, cœur serré, larmes, cris, etc.;
3. nous transmet un message de sécurité. Celui-ci nous renseigne sur des besoins à combler. À nous de saisir ce que notre émotion a à nous dire;
4. vise à assurer notre survie. Une absence d'émotions nous rendrait vulnérables aux dangers. Les émotions sont des « sentinelles de vie », tant dans les bons moments que dans les épreuves;
5. appartient à notre humanité partagée. Nous vivons des moments difficiles ou réjouissants assortis d'émotions. Nous ne sommes donc pas seuls.



(Suite de la page précédente)

Méditation + pleine conscience = régulation efficace de nos émotions

Grâce à mes connaissances de formateur d'adultes en entreprise et d'instructeur de méditation pleine conscience, je développer une relation d'« amitié » et de bienveillance avec mes émotions. Aussi bien à l'égard de celles qui m'enflamment ou me laissent froid, que celles qui me plombent le moral ou me fâchent.

En bref, j'ai changé à 100 % ma manière d'interagir en la matière. Avant, je les cachais sous le tapis ou je me résignais à les subir. Depuis plusieurs années, j'apprends à observer ce qui se passe en moi, afin de les accueillir et leur ouvrir la porte. Cela m'aide à les vivre en conscience et à les « traverser » de manière plus sereine, surtout lorsqu'il s'agit d'émotions difficiles.

Résultat : je me sens nettement plus ancré et conscient ; davantage doté de courage et de confiance face aux épreuves de la vie. La méditation dite de pleine conscience n'est pas un outil miracle, loin de là. Mais elle réserve quantités de bienfaits. L'un d'eux – et non des moindres –, est de révéler, peu à peu, une meilleure

version de moi-même, entre autres, grâce au fait d'observer et de réguler mes sensations et de mes émotions.

Cas concret et mise en pratique

Avez-vous déjà eu affaire à des participants énervants ? J'imagine, car cela fait partie de nos expériences partagées. Comment avez-vous réagi au bouillonnement émotionnel que cela a déclenché en vous ? Avez-vous réussi à vous réguler sur le plan émotionnel ? Ou, au contraire, avez-vous dû subir de pénibles tourments ?

Plutôt que de longs discours, voici un outil concret de 3 minutes. Le code QR ci-dessous vous permettra d'en profiter au mieux au moyen d'une vidéo.

En cas d'énervement ou de bouillonnement émotionnel, essayez ceci :

1. Prise de conscience : sortez du mode automatique habituel. Remarquez qu'il se passe quelque chose en vous. Un STOP en conscience.
2. Observation : focalisez-vous sur vos ressentis et vos perceptions corporelles.

3. Indication : tentez au mieux de nommer l'émotion ou la sensation la plus présente. Cela fait, enveloppez-la de douceur par des pensées réconfortantes pour en prendre soin.

4. Respiration : permettez à cette émotion d'être là, en respirant « avec elle » en conscience et en lui accordant davantage de place dans le corps.

Souvenons-nous : toute émotion a deux vertus : assurer notre survie et nous délivrer un message. Autant de bonnes raisons de lui accorder de l'attention, de la laisser s'exprimer, adopter des outils de régulation, et la laisser exister en nous. Car, finalement une vie sans émotions et une vie perdue (Roger Fournier), alors vive la vie et vivent les émotions !

Christophe Fraefel

Formateur et instructeur de méditation

Pour accéder à
la vidéo :



La formation, c'est aussi de la magie

Dernièrement, j'ai assisté à un spectacle de magie. Des tours plus incroyables les uns que les autres exécutés par un participant, magicien depuis vingt ans. Un pur moment d'émerveillement. Plus l'artiste maniait ses cartes et sa baguette magique, plus une vision cheminait dans ma tête : nous, les formateurs, ne sommes-nous pas aussi, à notre façon, des magiciens ? Permettez-moi d'illustrer cette analogie.

Un ami formateur vient de me raconter une aventure pittoresque. Pour animer son cours à 8h30, il s'installe une heure avant. Il prépare sa salle, allume son ordinateur, choisit le bon fichier PowerPoint, sort les documents. Prêt à accueillir ses premiers participants, il note sa sensation de trac de formateur consciencieux qu'il est.

Les minutes passent : 8h20, personne ; 8h25, personne ; 8h30, toujours personne. Là, le doute s'installe : aurait-on annulé le cours sans m'avertir ? Suis-je dans la bonne salle ? Me serais-je embrouillé dans mon planning ? La porte d'entrée de l'immeuble serait-elle fermée ? Il décide d'aller voir.

Non, tout est normal, excepté l'absence totale de participants !

En remontant, il entend des éclats de rire et des gens qui parlent à la cafétéria. Ravi de se savoir moins seul dans le bâtiment, il y jette un coup d'œil. Surprise ! Tous ses participants sont là ! Décontractés, ils plaisantent, un café à la main. Voyant sa tête, quelqu'un lui lance : « Chez nous, c'est comme ça : on commence par la pause ! » Il était 8h50 !

Mon ami venait d'apprendre : 1° que la glace était rompue, du moins entre les participants ; et, 2° qu'il aurait des problèmes d'attention, de motivation, voire de discipline avec ce public.

Pourtant, il n'en fut rien. Mieux, à la fin de la journée, les participants l'applaudirent. Comblés et si à l'aise en sa compagnie, ils prolongèrent la période de l'après-midi de 20 minutes pour l'assaillir de questions et de compliments ! Incroyable !

Quel tour de passe-passe avait-il bien pu effectuer ? Les avait-il ensorcelés par sa suprême connaissance de la matière ? Par son charisme invraisemblable ? Par ses

exemples percutants ou ses démonstrations hors du commun ? Non ! Rien de tout cela n'avait emporté l'adhésion de ce public difficile. Alors quelle poudre de perlimpinpin, quel abracadabra avait bien pu agir ?

À force d'y réfléchir, la réponse a surgi. Comme par magie ! Il s'était efforcé de chasser sa première impression (négative). Il s'était impliqué à fond. Il avait su challenger ses participants. Il les avait charmés avec de bonnes anecdotes. Il avait augmenté sa force de conviction au moyen de storytelling. Et ainsi, petit à petit, il avait gagné l'attention et la confiance de son audience.

Autrement dit, en plus de sa parfaite maîtrise du fond, il avait affûté la forme. Afin qu'une sorte de courant « magnétique » (pour ne pas dire magique) établisse une complicité entre le groupe et lui.

Vous l'aurez compris : pour qu'un public peu motivé en début de cours finisse par vous applaudir, il faut qu'opère une sorte de magie. Comme quoi, nous autres, formateurs, sommes des magiciens, même sans chapeau ni lapin !

Martin Déglon



L'ouvrage que voici est bien plus que cela : une vraie galerie d'idées ! Sa valeur dépasse donc - et de beaucoup ! - les 346 pages pratiques qu'il contient. Voyez plutôt... Interview de ses maîtres d'œuvre : Séphora Martin et Pascale Desplanche.

Trente-sept cerveaux y ont contribué. Et pas des moindres : tous appartiennent à des formateurs expérimentés (dont nombre membres de l'ARFOR !) Les auteurs totalisent 624 années d'expérience ! En plus des 121 techniques d'animation - utiles, quel que soit votre domaine de formation - le florilège réunit 18 fiches de bonnes pratiques et règles d'or. Et des exemples concrets d'applications. De plus, il s'avère aisé à saisir et simple à implémenter. Et si tel ne devait pas être le cas, chacun des contributeurs serait prêt à vous conseiller, vous guider, vous aider ! Enfin, neuf témoignages de parcours de formation complètent le tout. Ces articles jettent des éclairages sur les différentes possibilités de se spécialiser dans la formation d'adultes. Mieux qu'un livre de recettes, une référence !

Pourquoi ce livre ?

SÉPHORA MARTIN - Ce projet remonte à 2012. Une réelle envie de Pascale, Michel-Eric et moi ! Or, des raisons personnelles nous avaient contraints à le mettre entre parenthèses. Cinq ans plus tard, nous avons décidé de remettre l'ouvrage sur le métier. Mais le cœur n'y était plus trop. Nous n'avions terminé

que 37 fiches... Et, au départ, nos 1800 e-mails aux formateurs romands n'avaient suscité que dix réponses.

PASCALE DESPLANCHE - En privé, les formateurs évoquent volontiers leur métier avec passion. Mais de là à participer à un tel projet, c'est autre chose...

SÉPHORA MARTIN - Une nuit, pendant le Covid, j'ai rêvé du livre. Il m'est apparu terminé ! Il existait ! Quelques jours plus tard, j'assiste à un événement de l'ARFOR. Là, trois personnes, l'une après l'autre, me demandent : « Où en est ton bouquin ? » Ces synchronicités m'ont convaincue : c'était le moment !

PASCALE DESPLANCHE - Nous avons tout repris du début. Et nous avons décidé de ne contacter que des formateurs de notre entourage professionnel ou amical. Il s'agissait pour nous de les convaincre de nous rejoindre. Tout compte fait, trente-cinq professionnels en plus de nous deux, se sont pris au jeu ! Ensemble, nous avons finalisé la chose !

Quels types de nouveautés contient votre ouvrage ?

SÉPHORA MARTIN - Notre motivation première reposait sur l'envie de partager des expériences couronnées de succès. Ensuite, nous avons

cherché à réunir des techniques testées sur le terrain. La dimension « inédite » n'était pas la question.

À quels besoins répondent ces 121 techniques ?

SÉPHORA MARTIN - Ces pages regorgent d'idées. Quiconque cherche à moderniser, rajeunir et dynamiser ses formations y trouvera des ressources. Celles-ci aident à toutes les étapes d'une formation : du début jusqu'à la mémorisation des données et au transfert.

Nous avons opté pour une approche large. Elle s'articule en cinq rubriques :

- a. lancement d'une formation
- b. dynamique de groupe
- c. apprentissage
- d. qualité relationnelle entre formateur et apprenants
- f. évaluation et transfert.

Aux théoriciens, les propos conceptuels. L'ossature adoptée compile des réussites de terrain.

Comment résumeriez-vous cet ouvrage ?

PASCALE DESPLANCHE - Dans l'idéal, j'aimerais que ce soit une référence pour les formateurs qui souhaitent rafraîchir, modifier ou repenser leurs formations.

SÉPHORA MARTIN - De plus, il convient également aux

coaches, aux facilitateurs et aux managers. Sa matière contribue à améliorer les formations, mais pas uniquement. L'animation des séances de travail, la transmission des messages et le travail sur l'intelligence collective en bénéficient aussi.

Concrètement, qu'est-ce qu'un formateur va trouver dans cet ouvrage ?

SÉPHORA MARTIN - Question fond : des tonnes d'idées. Mille et une pistes pratiques, souvent méconnues, à tester pour se défier, se renouveler.

Question forme : une présentation, la plus claire possible. À la première lecture, on comprend. À la seconde, on met en pratique.

PASCALE DESPLANCHE - Pour chaque animation, l'auteur a indiqué un « point de vigilance » et une astuce pour assurer le succès de la technique.

Quelle place occupe le numérique dans ces 121 techniques ?

SÉPHORA MARTIN - On y trouve des approches numériques, bien sûr. Mais pas seulement. Le présentiel, le « direct », a encore de beaux jours devant lui. Et les techniques présentées fonctionnent dans les deux mondes. Que demander de mieux ?



AUTOUR, C'EST BIEN. DEDANS, C'EST TOUT AUSSI IMPORTANT.

Dans *transfert* n° 13, Philippe Gachet a présenté des lieux insolites pour séminaires, conférences et cours. Si l'environnement « macro » est une clé du

succès, les éléments « micro » le sont tout autant. Rappel de quelques fondamentaux.

Qui forme de longue date connaît ce qui va suivre. Mais gare à la force de l'habitude. Trop d'assurance peut faire négliger un point ou un autre. Sous prétexte que « cela va de soi », on n'y pense plus. D'où cette piqûre de rappel.

On sait l'effet des éléments extérieurs et de l'équipement d'un lieu sur l'ambiance et les synergies du groupe. On sous-estime parfois que la « place de travail » du participant et les « outils » mis à sa disposition pour l'étude comptent également. Chacun a besoin d'un espace suffisant pour tenir à sa disposition tout le matériel nécessaire à la formation. Cela peut paraître secondaire, mais le confort de la chaise sur

laquelle on passera un certain temps (pour ne pas dire un temps certain), une table bien stable pour écrire, prendre des notes peuvent tout changer.

Aujourd'hui, les participants veulent travailler sur ordinateur portable. Cela exige une connexion wifi fiable (d'ordinaire disponible, sauf au fond des grottes de Vallorbe) et une alimentation électrique.

La disposition impacte aussi la qualité d'un cours. Les manuels du « parfait formateur » vantent les dispositions en U, en arc de cercle ou autre, selon les besoins. Mais les lieux ne s'y prêtent pas toujours.

Ce dont les livres traitent moins, c'est du placement ou non des participants, de la

qualité des documents distribués, du petit matériel offert. Autant de détails importants. L'efficacité d'une formation en dépend. Chaque obstacle matériel « ôte des points » et compromet les objectifs. Reprenons donc ces « détails » par le menu.

Placement des participants : sauf raison impérative, abstenons-nous de placer les gens. Laissons chacun trouver sa place dans l'espace commun et au sein du groupe.

Documents : veillons à remettre des impressions de qualité, riches de données actuelles. Des exercices fondés sur des statistiques périmées ou relatives à des dates trop anciennes faussent le ressenti.

Blocs et stylos : assurons-nous que les blocs (pas nécessairement neufs) contiennent assez de papier et que les stylos fonctionnent.

Visite d'un nouveau lieu : asseyons-nous comme si nous étions un participant. Évaluons le confort, l'éclairage, la vue. Si vous êtes responsable dans un centre doté de multiples salles de cours, assistez à une formation – ne serait-ce que pour « tester » la salle.

Bien sûr, cette liste n'est pas exhaustive. Elle revient simplement sur quelques fondements. À vous de la compléter. Et de garder à l'esprit que satisfaire nos participants passe autant par la qualité du contenu que par celle de la forme.

Trois check-lists en guise de cadeau

Comme ce n'est pas tous les jours Noël, les pages qui suivent vous offrent des conseils « pro » pour vous aider en matière de narration et de publication.

Un petit présent à considérer lors de la pause des Fêtes de fin d'année et... le reste du temps aussi !



Supports de cours : conseils de mise en pages

Pour donner envie de vous lire

Vos supports de cours invitent-ils assez à la lecture? Car dans la concurrence entre fond et forme, la dernière l'emporte souvent...

1. Visez la clarté et l'évidence. Moins, c'est mieux (une image par page est préférable à plusieurs; une citation, un encadré, un schéma plutôt qu'un grand nombre).
2. Tirez parti de la couleur et/ou de l'espace blanc pour accentuer les éléments clés. Le blanc (non-imprimé) agit comme un « séparateur visuel ». Ce qui se trouve dans un tel espace attire le regard.
3. Privilégiez l'espace, laissez les éléments respirer sur la page. « Le blanc, c'est la classe. » (Voyez les pubs pleine page des grandes marques de parfum, de mode, etc.)
4. Faites comme les banques, l'horlogerie et la bijouterie de luxe : affichez votre logo en petit et non en grand. La discrétion paie et attire.
5. Souvenez-vous : l'image prime toujours sur le texte. Pour guider l'œil en souplesse du visuel jusqu'au texte, placez vos images en haut de page et les mots en dessous.
6. Les éléments suivants (par ordre d'importance décroissant) captent le regard : photo (femme, enfant, animal, homme – en action plutôt qu'immobiles, paysage, objets inanimés); légendes photos; titres; chapô (premier paragraphe, en gras); lettrine (grande

- lettre en tête de paragraphe); intertitres et, enfin, texte.
7. Les contrastes (petit/grand, peu/beaucoup, parties imprimées/non imprimées, noir et blanc/couleur, etc.) assurent une bonne reconnaissance et aident à la mémorisation visuelle.
8. Évitez d'employer plus de deux polices de caractères dans un document.
9. Optez pour une police de caractères principale dotée d'une grande déclinaison (normal, semi-gras, gras, extra-gras, condensé, etc.).
10. Choisissez deux polices de très différentes, mais qui s'accordent bien : une avec empattement (i) et l'autre sans (i).
11. Insérez des intertitres dans vos textes (environ tous

les quatre paragraphes). Ils offrent des repères visuels, reposent l'œil, structurent la page, accrochent le regard et, si intelligemment conçus, incitent à lire la suite.

12. Veillez au confort de lecture. Les caractères avec empattement se lisent plus rapidement que ceux sans empattement. Privilégiez donc les premiers pour les longs textes et réservez les seconds aux légendes, titres, chapô, etc.
13. Un texte agréable à lire s'étend sur une moyenne de 50-60 signes par ligne. Ne descendez pas au-dessous de la taille de texte de la presse quotidienne. Évitez les longues lignes (au-delà de 70 signes) : elles fatiguent l'œil et dissuadent le lecteur. Sur un A4 (portrait), disposez votre texte sur 2 colonnes, bien plus plaisantes à lire. En format paysage, optez pour 3 ou

4 colonnes. La vitesse et le confort de lecture compenseront largement la réduction de la taille des caractères.

14. Commencez toujours par une ébauche sur papier. Faites des croquis. Plus il y en a, mieux c'est.
15. Apprenez par cœur les raccourcis de clavier : ils accélèrent énormément l'exécution.
16. Testez vos créations sur des clients réels. Tenez compte de leurs remarques.
17. Concevez votre mise en page en gardant votre client à l'esprit et non vous. Dites-vous qu'il a d'autres sollicitations que votre texte. C'est donc à vous d'attirer son attention et de la conserver.
18. Un lecteur est toujours pressé. Fournissez-lui des informations utiles, visibles. Guidez-le sur les éléments importants. Évitez-lui de devoir revenir en arrière.
19. Fiez-vous à votre instinct. Si votre mise en page ne coule pas de source, retravaillez votre document.
20. Pour juger de votre mise en page : imprimez-la en noir et blanc, tournez-la (placez le bas en haut) et regardez-la de loin.
21. Comparez votre mise en page à une réalisation de vos concurrents que vous jugez réussie. La différence est-elle en votre faveur?
22. En cas de doute, soumettez votre travail à l'avis d'un graphiste professionnel. Ou proposez deux versions de quelques pages sur Facebook et demandez l'avis de vos followers.





Les 22 règles du storytelling

Histoire de raconter mieux

Plus question de former de façon « frontale » : exemples vécus ou histoires inventées imprègnent mieux les esprits. Ainsi le storytelling a-t-il envahi notre métier. Alors raconter, c'est bien. Mais faire du bon storytelling, c'est mieux. Bien que pas évident. En la matière, le savoir-faire d'Emma Coats, ancienne conceptrice d'histoires auprès de Pixar (Disney), fournit une aide précieuse.

1. On admire davantage un personnage pour ses efforts que ses réussites.
2. Gardez à l'esprit ce qui vous intéresse en tant que public et non ce qui vous amuse d'écrire en tant qu'auteur – deux choses très différentes.
3. Trouver une idée est important. Mais vous ne verrez pas de quoi traite réellement l'histoire tant que vous ne l'aurez pas terminée. À partir de là, réécrivez-la.
4. Une bonne histoire en bref : Il était une fois ____ . Tous les jours, ____ . Mais un jour ____ . Dès lors, ____ . À cause de cela, ____ . Jusqu'à ce que, finalement ____ .
5. Simplifiez. Concentrez. Mélangez les personnages. Éliminez les détours. Vous perdez des choses précieuses ? Cela vous libérera !
6. En quoi votre personnage excelle-t-il ? Dans quoi est-il bon, à l'aise ? Faites-lui subir de l'adversité. Mettez-le au défi. Comment réagit-il ?
7. Trouvez la fin avant de trouver le milieu. Sérieusement : les fins sont difficiles, préparez la vôtre dès le début.
8. Terminez votre histoire, même imparfaite. Faites mieux la prochaine fois.
9. En cas de blocage, dressez une liste de ce qui ne devrait pas se passer ensuite pour le héros. Souvent surgira la matière qui vous débloquera.
10. Déconstruisez les histoires que vous aimez. Ce que vous appréciez en elles est gravé en vous. Vous devez le reconnaître avant de pouvoir l'utiliser.
11. Coucher une idée sur le papier aide à la corriger. Parfaite, mais dans votre tête = ne jamais la partager.
12. Chassez la première idée qui vous vient à l'esprit. Pareil pour les 2^e, 3^e, 4^e et 5^e !
13. Éliminez ce qui est évident. Surprenez-vous !
14. Dotez vos personnages d'opinions. Un personnage passif peut sembler sympathique à l'auteur, mais il ennuiera le public.
15. Pourquoi devez-vous raconter cette histoire ? Quelle conviction brûle en vous et dont votre histoire se nourrit ? Cette conviction est le cœur de votre histoire.
16. Si vous étiez votre personnage, dans cette situation, comment vous sentiriez-vous ? L'honnêteté crédibilise des situations invraisemblables.
17. Quels sont les enjeux ? Donnez-nous une raison de soutenir le personnage. Que se passerait-il s'il échouait ? Mettez toutes les chances de son côté.
18. Aucun travail n'est jamais vraiment gâché. Ça ne marche pas ? Laissez tomber ! Passez à autre chose. Plus tard, ce matériel se

18. représentera d'une autre manière, inattendue et utile.
18. Vous devez vous connaître. Établissez la différence entre faire de son mieux et se noyer dans les détails. Vous écrivez une histoire, une expérience, pas une encyclopédie.
19. Vivent les enchaînements de coïncidences qui plongent les personnages dans le pétrin. Mort aux coïncidences pour les en sortir.
20. Exercice : analysez les éléments constitutifs d'un film que vous n'aimez pas. Comment les réarrangeriez-vous pour que le film vous plaise vraiment ?
21. Vous devez vous identifier à votre situation ou votre personnage. Vous ne pouvez pas vous contenter d'écrire « cool ». Qu'est-ce qui vous ferait agir de cette façon ?
22. Quelle est l'essence de votre histoire ? La façon la plus directe de la raconter ? Si vous le savez, vous pouvez construire à partir de ça.

Après avoir publié ces lignes sur son compte Twitter, Emma Coats a précisé qu'il s'agissait davantage de « directives inspirantes » que de règles. Alors, puissent ces 22 conseils vous faire trouver et ficeler de bonnes histoires !



47 citations de marketing « en or »

Histoire de faire de meilleurs affaires

Pragmatiques, les Américains ont l'art de la synthèse et du : « faites comme moi, je l'ai testé pour vous ». La liste qui suit nous semble illustrer ce constat. Et si vous transformiez ces 47 conseils en une check-list pour votre activité commerciale ? À tester.

1. Les gens achètent d'après leurs émotions puis justifient de façon logique.
2. Vendez la transformation, le résultat, pas le produit.
3. Communiquez votre prix aux prospects, puis taisez-vous.
4. Il est plus facile de vendre une offre qui résout un problème qu'une offre qui répond à un désir.
5. Quel que soit le secteur dans lequel vous travaillez, étudiez la psychologie, les biais cognitifs et le langage corporel.
6. Si votre offre s'accompagne d'une solide garantie, elle produira plus de ventes que de remboursements.
7. Les mêmes sont l'une des formes les plus puissantes de marketing.
8. Un texte publicitaire, c'est 80 % de recherche et 20 % d'écriture.
9. Votre service/produit doit répondre à la demande et non tenter de la créer.
10. Les gens ne se soucient pas de votre offre, mais de ce que votre offre peut leur apporter.
11. Assortir de photos les témoignages écrits les rendra plus crédibles.
12. Vous n'avez pas besoin d'un MacBook Pro à 2000 francs, d'un logo à 967 francs ou d'un diplôme à 87 000 francs pour créer une entreprise.
13. Votre réussite consiste à être précieux, puis à devenir rare.
14. Quantifiez le délai de validité de votre offre.
15. Le marché n'est pas « saturé », votre offre est simplement nulle.
16. Vous pouvez réussir même en faisant des appels « à froid » si vous avez une excellente offre.
17. Il n'existe pas de prix « trop élevé », seulement une valeur trop faible.
18. Les mots et les chiffres spécifiques sont plus crédibles que les mots et les chiffres généraux.
19. Un client heureux est la forme la plus puissante de marketing.
20. La vente est une question d'écoute.
21. Le marketing, c'est l'empathie.
22. Utilisez les mots « vous », « votre », « vos » dans votre texte pour le rendre plus attrayant.
23. Utilisez des titres pour capter l'attention et des accroches pour la conserver.
24. Un produit moyen avec un excellent marketing se vendra mieux qu'un excellent produit avec un mauvais marketing.
25. Pour indiquer votre prix, dites : « C'est un investissement unique de x » et non « Le prix est x ».
26. Demandez des prix « élevés » afin de pouvoir offrir plus de valeur à vos clients.
27. Vendre un bon produit sur un mauvais marché est une bataille perdue d'avance.
28. Traitez les objections dans la section FAQ de la page d'arrivée de votre site pour augmenter les conversions.
29. Votre argumentaire de vente ne devrait pas durer plus de 2 minutes.
30. Ne sacrifiez jamais votre réputation pour de l'argent.
31. Pour grandir au début, dites oui à de nombreuses opportunités puis, pour continuer à grandir, apprenez à dire non.
32. Preuve sociale + rareté + urgence + garanties sans risque + bonus = offre irrésistible.
33. Utilisez le power thesaurus pour remplacer les mots ennuyeux par des mots forts afin d'augmenter les conversions.
34. Moins vous vous souciez de réaliser des ventes, plus vous vendez.
35. Il n'y a pas de mal à renvoyer les clients qui vous indisposent.
36. Si vous ne pensez pas pouvoir aider un prospect, soyez honnête.
37. Il y aura toujours un marché pour la santé, la richesse et les relations humaines.
38. Faites concurrence sur la valeur et non sur le prix.
39. Un élève de première année devrait être capable de comprendre vos écrits.
40. Si ce que vous vendez est confus, personne n'achètera.
41. Utilisez les mêmes mots et expressions que votre marché cible pour augmenter les conversions.
42. Étudiez les auteurs de fiction talentueux. Ils vous apprendront comment écrire des histoires intéressantes.
43. Votre histoire relatant comment vous êtes passé « de zéro à héros » est l'un de vos atouts marketing les plus puissants.
44. Écrire de façon persuasive ressemble à une conversation et non à un discours académique.
45. Les gens veulent voir des photos de votre produit ou service en cours d'utilisation.
46. Si vous ne voulez pas travailler avec quelqu'un pendant un an, ne le faites pas pendant un jour.
47. Offrez de la valeur en n'ayant pas d'attentes et vous obtiendrez dix fois plus de retours à long terme.



D'après :
47 sentences
that'll make you
more money
than a 4-year
business degree,
publié par
Startupethics
sur Instagram.



HÔTEL VICTORIA

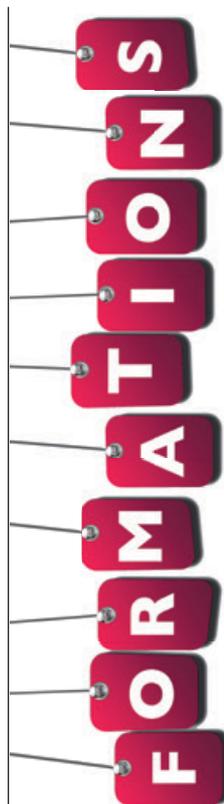
www.victoria-glion.ch

UN CADRE INSPIRANT POUR VOS SÉMINAIRES ET CONFÉRENCES

- 3 salles de séminaires
- lumière du jour
- matériel technique à jour
- WiFi haut débit
- places de parc gratuites



route de Caux 16
1823 Glion
+41 21 962 82 82
info@victoria-glion.ch



Renseignements et inscriptions

av. de Provence 4
1007 Lausanne
info@arfor.ch
021 621 73 33
www.arfor.ch/formations

Devenez un acteur de la formation reconnu et apprécié

Formateur-trice occasionnel-le avec certificat ARFOR

Les raisons de former ponctuellement en interne sont très fréquentes. D'où l'importance, pour les formateurs occasionnels, de se former au métier de formateur d'adultes.

Par conséquent, l'ARFOR propose une formation parfaitement adaptée, dans une dynamique avérée et passionnante. Car transmettre son savoir dans les règles de l'art s'avère nécessaire, voire indispensable, pour accompagner au mieux les nombreux collaborateurs lors de la mise au courant de certains détails, de présentation de nouveaux procédés, de la mise à niveau des collègues, etc.

En participant à une formation hybride alternant des journées en présentiel, des séquences en visioconférence, des activités en autonomie et du coaching, les apprenants seront appelés à s'investir fortement, entre les journées de cours, afin de favoriser leur apprentissage en tenant compte de leur pratique, mise en parallèle avec les aspects théoriques.

Vous avez des questions sur le contenu de la formation ?

Contactez le secrétariat de l'ARFOR via info@arfor.ch.
Inscrivez-vous sur le site de l'ARFOR.

Après validation d'une séquence d'animation à l'issue du cursus de formation, le participant obtiendra le « Certificat ARFOR de Formateur occasionnel ».

Quand :

20.02.2023 distance
03.03.2023 présentiel
24.03.2023 distance
29.03.2023 présentiel
24.04.2023 distance
08.05.2023 présentiel.

Durée :

20 heures en présentiel et 3 heures 30 à distance.

Où :

présentiel : à Lausanne ; en
distanciel : via Zoom.

Avec qui :

Alexandre Krstic, Formateur
d'adultes BFFA.

Combien :

CHF 1190.- (membre)
CHF 1390.- (non-membre).

