

FORMATIONS MEDICO-SOCIAL 2019-2020

CORALLIANCE FORMATION & COACHING



Monica KLAPYTA- Tél. 06 82 66 42 34

CORALLIANCE | www.formation-coralliance.fr – contact@formation-coralliance.fr

SOMMAIRE

<i>Le développement de l'enfant de 0 à 3 ans : Aider les tout-petits à grandir.....</i>	<i>2</i>
<i>Aider les parents dans leur “métier de parents” ou comment développer les compétences parentales.....</i>	<i>3</i>
<i>Intelligences multiples et préférences cérébrales au service de l'efficacité collective.....</i>	<i>4</i>
<i>Groupe d'analyse des pratiques professionnelles.....</i>	<i>5</i>
<i>Développer les qualités de sérénité, d'altruisme et de confiance chez l'enfant.....</i>	<i>6</i>
<i>Initiation à l'approche Montessori – Module 1</i>	<i>7</i>
<i>Initiation à l'approche Montessori – Module 2</i>	<i>8</i>
<i>Communiquer efficacement en équipe</i>	<i>9</i>
<i>Les bases de la communication relationnelle avec la PNL</i>	<i>10</i>
<i>Manager ses équipes.....</i>	<i>11</i>
<i>Le groupe de co-développement professionnel pour direction.....</i>	<i>12</i>
<i>Coaching de direction.....</i>	<i>13</i>

Le développement de l'enfant de 0 à 3 ans : Aider les tout-petits à grandir

Contexte

Les premières années de la vie sont cruciales pour le développement humain.

Savoir accompagner les différentes étapes du développement s'avère essentiel lorsque l'on est professionnel de la petite enfance. Il s'agit de proposer un cadre sécurisant et cohérent pour lui permettre de nouvelles acquisitions et ceci selon son niveau de développement. Que ce soit en crèche ou chez une assistante maternelle, l'accueil de l'enfant est un acte qui implique ces compétences techniques

Cette formation se propose de vous aider à travailler avec le jeune enfant en fournissant à la fois des apports théoriques et pratiques.

Objectifs

Connaître les besoins spécifiques du jeune enfant

- Connaître les étapes du développement psychologique et affectif
- Connaître les attitudes facilitantes pour aider le développement du jeune enfant
- Savoir être en relation avec l'enfant de 0 à 3 ans
- Développer ses propres capacités de gestion vis à vis des comportements et des émotions

Contenu pédagogique

- Les besoins fondamentaux du jeune enfant
- Les étapes développementales de l'enfant de sa naissance à l'entrée à l'école maternelle : apports théoriques
- Liens entre émotions et comportements
- Outils de gestion et de régulation émotionnelle pour le quotidien

Public Visé

- Personnel de la petite enfance

Prérequis :

- Aucun

Méthodes pédagogiques

- Exercices pratiques avec des apports théoriques à chaque séquence
- Analyse des situations réelles apportées par les participants

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : 2 jours

Dates : nous consulter

Intervenante : Aurélie ARIAS, Psychologue-Psychothérapeute et formatrice. Intervient dans les structures pour des supervisions et de l'analyse de la pratique professionnelle auprès d'enfants, d'adolescents et de leur famille.

Aider les parents dans leur “métier de parents” ou comment développer les compétences parentales

Contexte

On ne naît pas parents...

Le métier de parents se tisse au fil des années et se réinvente à chaque enfant. En tant que professionnels de l'enfant, il est essentiel d'aider les parents à développer leurs compétences.

Il s'agit de proposer dans cette formation une initiation à la guidance parentale pour prévenir l'apparition de troubles relationnels entre parents et enfants

Objectifs

- Apprendre les bases de la guidance parentale
- Savoir communiquer en direction des parents sur leur posture éducative, leurs pratiques
- Identifier les freins dans la communication entre parents et enfants
- Proposer un soutien aux familles

Contenu pédagogique

- Rappel : Les étapes de développement de l'enfant de sa naissance à 3 ans avec les apports des neurosciences
- La régulation émotionnelle entre parents et enfants
- Conseils, informations et écoute : les 3 outils de la guidance

Public Visé

- Personnel de la petite enfance

Prérequis :

- Aucun

Méthodes pédagogiques

- Exercices pratiques avec des apports théoriques à chaque séquence
- Analyse des situations réelles apportées par les participants

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : 2 jours

Dates : nous consulter

Intervenante : Aurélie ARIAS, Psychologue-Psychothérapeute et formatrice. Intervient dans les structures pour des supervisions et de l'analyse de la pratique professionnelle auprès d'enfants, d'adolescents et de leur famille.

Intelligences multiples et préférences cérébrales au service de l'efficacité collective

Contexte

C'est en s'appuyant sur les découvertes des neurosciences, et d'après les travaux de Howard Gardner et Ned Herrmann que nous proposons d'explorer ces connaissances. N. Herrmann a mis en évidence 4 grands types de traitements d'informations que chacun utilise de manière différente. Cette formation contribue à découvrir toutes les formes d'intelligences pour plus de synergie au sein de l'équipe.

La force d'une équipe de travail, c'est la conjonction des compétences individuelles.

Cette formation vous donne les moyens de mieux utiliser toutes ces formes d'intelligences pour mieux coopérer.

Objectifs

- Améliorer l'efficacité des équipes de travail.
- Déterminer avec précision où se trouvent ces points de complémentarité et d'opposition,
- Transformer ces points en dynamique de convergence,
- Et d'augmenter l'efficacité individuelle et collective.

Programme

- Définition de l'intelligence
- Les huit intelligences : présentation et caractéristiques
- Les facteurs d'émergence
- Initier les participants à la théorie des intelligences multiples.
- Découvrir vos intelligences dominantes parmi huit formes d'intelligence.
- Repérer son profil de communicateur
- Développer vos intelligences les moins exploitées.
- Communiquer en tenant compte des intelligences multiples.
- Aide à l'acquisition de nouvelles connaissances grâce aux intelligences multiples

Public Visé

- Personnel de la petite enfance

Prérequis :

- Aucun

Méthodes pédagogiques

Formation essentiellement pratique. Etudes de cas et simulations.

Exercices individualisés utilisant les travaux de Howard GARNER et ceux de Ned HERRMANN pour les connaissances du fonctionnement cérébral.

Les apports théoriques font systématiquement l'objet d'exercices d'application et de mise en situation professionnelle.

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : 1 jour

Dates : 25 juin 2019
29 août 2019

Intervenant : Marc SIBILAUD, Président et formateur de l'association de recherche et de développement de la neuropédagogie, Responsable de formation, Educateur scolaire. Formé à l'I.S.P (Institut supérieure pédagogique). Certifié HERRMANN INTERNATIONAL.

Groupe d'analyse des pratiques professionnelles

Contexte

Travailler auprès des enfants est une immense responsabilité étant donné que l'on prépare les adultes de demain. Pour cela, il est essentiel d'accompagner les équipes professionnelles dans un apprentissage réflexif pour plus de cohérence dans la pratique professionnelle

Objectifs de l'analyse des pratiques professionnelles

- Identifier les problématiques rencontrées en favorisant les échanges
- Savoir prendre sa place dans le respect de soi et des autres
- Améliorer le bien-être des salariés et prévenir les risques psycho-sociaux
- Constituer une communauté professionnelle solidaire
- Stimuler le travail collaboratif
-

Programme de l'intervention

- Aider chaque participant à exprimer son ressenti, son vécu
- Formuler les besoins de chaque participant et faire émerger les frustrations et non-dits éventuels
- Faire circuler de façon fluide la parole entre les différents participants
- Comprendre le rôle de nos émotions pour mieux les gérer
- Renforcer la qualité relationnelle garantissant une posture professionnelle adéquate.

Public Visé

- Personnel de la petite enfance

Prérequis :

- Aucun

Méthodes pédagogiques

- Exercices pratiques avec des apports théoriques à chaque séquence
- Analyse des situations réelles apportées par les participants

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : selon besoins

Dates : nous consulter

Intervenante : Aurélie ARIAS, Psychologue-Psychothérapeute et formatrice. Intervient dans les structures pour des supervisions et de l'analyse de la pratique professionnelle auprès d'enfants, d'adolescents et de leur famille.

Développer les qualités de sérénité, d'altruisme et de confiance chez l'enfant

Contexte

Les enfants sont de « véritables éponges ». Notre posture éducative, notre communication, notre sérénité ou notre stress, le milieu dans lequel nous évoluons ont un véritable impact sur l'attitude de l'enfant. En s'étayant sur les nouvelles recherches en neurosciences, nous visiterons dans ce module de formation les postures professionnelles de l'adulte qui facilitent les qualités intrinsèques des enfants.

Cette posture est source de sécurité, elle permet à l'enfant de faire des découvertes dans un milieu serein et de s'ouvrir en confiance sur le monde. L'adulte s'enrichit de ce nouveau mode de relation.

Objectifs

- Connaître les nouvelles découvertes sur le cerveau émotionnel de l'enfant et l'impact du stress sur celui-ci
- Découvrir les nouveaux paradigmes sociétaux concernant la petite enfance
- Développer l'altruisme
- L'influence de la communication
- Savoir trouver en soi et en l'équipe des appuis, des soutiens pour poser des limites dans un cadre bienveillant

Programme

- Apport théorique sur l'impact du stress sur l'enfant et l'adulte
- Savoir écouter ses tensions, ses peurs, et celles de l'enfant
- Prendre conscience du frein qu'elles génèrent
- L'éducation sans récompenses ni punitions
- La communication non violente
- Le milieu, l'espace, comme vecteur de bien-être
- L'adulte, le modèle
- Approches multimodales pour développer un climat serein

Public Visé

- Personnel de la petite enfance

Prérequis :

- Aucun

Méthodes pédagogiques

- Exercices pratiques avec des apports théoriques à chaque séquence
- Analyse des situations réelles apportées par les participants

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : 2 jours

Dates : nous consulter

Intervenante : Marie Chatelet, Formatrice à l'institut de formation école infirmière, IME, IDE, psychomotricienne DE ; IDE psy auprès des Ehpad

Initiation à l'approche Montessori – Module 1

Contexte

Dans ce module sera abordé au-delà de la vie l'œuvre de Maria Montessori, les grandes lignes de sa psychopédagogie. Nous découvrirons comment nous pouvons mettre en œuvre un rapport harmonieux à l'enfant en répondant à ses besoins et en respectant son développement. Nous découvrirons des outils et certains éléments clés de cette approche.

Objectifs

- Rappel de notions clés du développement de l'enfant au regard de la démarche Montessori
- Présentation du matériel Montessori
- Accueillir l'enfant dans son individualité
- Mettre en place, organiser et suivre des projets •
- Instaurer une ambiance bienveillante
- Dynamiser et animer un atelier Montessori

Programme

- Connaissance de l'enfant selon cette démarche
- Développer la qualité de l'écoute et de l'observation
- Intégrer la mise en place de projet d'ateliers Montessori
- Travailler sur le développement de l'autonomie chez l'enfant

Public Visé

- Personnel de la petite enfance

Prérequis :

- Aucun

Méthodes pédagogiques

- Apport théorique /vidéo
- Exercices pratiques de découverte
- Questions / Réponses
- Echange en groupe

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : 2 jours

Dates : nous consulter

Intervenante : ANOUK ESCOFFIER, Educatrice Montessori, diplômée AMI

Initiation à l'approche Montessori – Module 2

Contexte

Lors de l'initiation module 1, les concepts de base de la pédagogie M. Montessori ont été abordés.

Dans le module 2, le contenu portera sur la méthode ainsi que sur les implications organisationnelles qu'elle peut entraîner dans la structure.

Dans un premier temps, observer l'équipe en activité avec les enfants. Dans un deuxième temps, à partir des observations, ajuster avec l'équipe la démarche et l'organisation de l'environnement pour les mettre en cohérence avec les exigences Montessori.

Dans un troisième temps, utiliser le matériel pédagogique existant dans l'esprit Montessori.

Objectifs

- Mettre en application des éléments de la pédagogie Montessori à partir des informations et réalité du terrain.
- Affiner l'approche de l'environnement et l'apport du matériel afin de mieux répondre aux besoins des enfants.
- Aiguiser l'observation des adultes sur l'enfant dans ce milieu spécifique

Programme

Journée 1 – EN SITUATION D'ACTIVITE

- observation pour chaque groupe d'enfants (petits, moyens, grands) par le formateur
- retour d'expérience de l'équipe avec les enfants de chaque groupe et débriefing

Journée 2 – POUR LES PROFESSIONNELS UNIQUEMENT

- réflexion constructive sur les améliorations possibles, mise en place de nouvelles organisations du matériel au regard de la pédagogie Montessori (apport théorique si nécessaire)
- accompagnement de l'équipe pour compléter les besoins relevés lors de l'observation par des apports théoriques et/ou pratique
- Analyse sur l'approche de l'enfant et posture de l'adulte (dans un processus d'amélioration continue)

Public Visé

- Personnel de la petite enfance

Prérequis :

- Avoir suivi le module 1

Méthodes pédagogiques

- Exercices pratiques avec des apports théoriques à chaque séquence
- Analyse des situations réelles apportées par les participants
-

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : 2 jours

Dates : nous consulter

Intervenante : Rachel Estève, Educatrice Montessori AMI

Communiquer efficacement en équipe

Contexte

Ce module de communication est non seulement proposé pour mieux se faire comprendre mais aussi comme base de l'écoute de l'autre.

La communication est envisagée comme outil de développement de la relation, à soi, à l'autre. Elle est indispensable dans toute relation d'accompagnement.

Objectifs

- Comprendre les enjeux de la communication
- S'approprier les pratiques indispensables à une bonne communication interpersonnelle.
- Acquérir une écoute active
- Faire preuve de flexibilité dans ses échanges
- Agir efficacement dans les situations difficiles
- Être en mesure d'adapter son langage et créer un cadre commun sécurisant et efficace

Programme

- COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA COMMUNICATION
 - Schéma et règles de base
 - Les éléments clés d'une communication efficace
- L'ECOUTE ACTIVE
 - L'empathie & l'écoute active
 - Les différentes reformulations
 - La synchronisation
- MIEUX SE CONNAITRE POUR BIEN COMMUNIQUER
 - La gestion des émotions
 - Evaluer sa résistance au stress
- COMMUNIQUER AVEC SON EQUIPE
 - Ajuster sa façon de communiquer selon l'interlocuteur
 - Donner du feedback et en recevoir
- REGULER LES SITUATIONS DE TENSIONS
 - Savoir réagir constructivement aux critiques
 - Exprimer des désaccords ou des refus
 - Mettre en place une attitude assertive

Public Visé

- Tout public

Prérequis :

- Aucun
- Un questionnaire d'auto-positionnement est émis au préalable pour se situer et définir ses priorités

Méthodes pédagogiques

- Apport théorique /support documents
- Outils & méthode active et participative
- Tests, exercices pratiques et mise en situation sur le principe du forum ouvert
- Retour d'expérience : ce que j'ai mis en place ; les difficultés rencontrées
- Echange en groupe et feedback

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : 3 jours

Dates : voir site

Intervenante : Monica Klapyta, Formatrice, enseignante en management, consultante et coach d'équipe. Formée à différentes techniques de communication (CNV, PNL, Process Com Model), facilitatrice en intelligence collective. Master en commerce international

Les bases de la communication relationnelle avec la PNL

Contexte

Vous souhaitez améliorer vos prises de parole pour atteindre plus facilement vos objectifs et construire des relations de travail stables et durables avec vos collaborateurs ?

Découvrez comment communiquer avec plus d'efficacité et favoriser des échanges paisibles grâce à la Programmation Neuro-Linguistique.

Objectifs

- Découvrir les principes de la programmation neuro-linguistique
- Connaître le fonctionnement du langage
- Repérer les techniques relationnelles plus efficaces

Programme

- L'essentiel de la PNL
- Le schéma de la restitution du langage
- Le méta modèle et le Milton Modèle
- L'art du questionnement
- Les niveaux logiques de R. Dilts
- La communication verbale et non-verbale
- Développer l'accès à ses états ressources
- Savoir prendre du recul et être orienté vers les solutions
- Apprendre à gérer le stress en milieu professionnel

Public Visé

- Tout public

Prérequis :

- Aucun
- Un questionnaire d'auto-positionnement est émis au préalable pour se situer et définir ses priorités

Méthodes pédagogiques

- Apport théorique /support documents
- Outils & méthode active et participative
- Tests, exercices pratiques et mise en situation sur le principe du forum ouvert
- Retour d'expérience : ce que j'ai mis en place ; les difficultés rencontrées
- Echange en groupe et feedback

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : 4 jours

Dates : 18, 19, 22, 23 juillet 2019

Autres dates : voir site

Intervenante : Isabelle André Courias, Formatrice & coach, enseignante en PNL.

Manager ses équipes

Contexte

Dans un environnement en constante mutation, le rôle du manager évolue et accompagner une équipe requiert de développer ses qualités relationnelles et managériales dans la petite enfance.

Face à l'isolement de la direction, prendre du recul dans sa fonction de manager et échanger avec ses pairs facilite la mise en place de nouveaux apprentissages et tend à optimiser la dynamique de collaboration avec ses équipes.

Objectifs

- Faire le point sur soi et sur ses méthodes de travail, identifier son style de direction
- Savoir se positionner et adopter la bonne posture pour mener à bien ses missions
- Maîtriser les outils, les méthodes et les leviers de management pour développer la satisfaction de son équipe
- Animer des réunions efficacement
- Conduire des entretiens individuels (recadrage, motivation...)
- Développer l'autonomie et favoriser la montée en compétence des collaborateurs

Programme

- Qu'est-ce que manager ?
 - Piloter / Motiver / Déléguer / Contrôler
- Mieux se connaître
 - Métaprogramme & leadership (Pnl)
- Piloter la performance collective et individuelle
 - Les processus et outils de pilotage pour structurer, piloter et amplifier la performance de mon équipe.
- Déléguer
 - Le cadre de la délégation, comment le définir ?
 - Les actions de suivi individuel et du suivi collectif
- Animer une équipe

Public Visé

- Directrices de crèche

Prérequis :

- Etre en fonction de direction

Méthodes pédagogiques

- Apport théorique /support documents pour approfondir sa pratique
- Outils de coaching, d'intelligence collective et de communication.
- Mise en situation et application.
- Partage des expériences professionnelles

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : 5 jours

Dates : voir site

Intervenante : Monica Klapyta, Formatrice, enseignante en management, consultante et coach d'équipe. Formée à différentes techniques de communication (CNV, PNL, Process Com Model), facilitatrice en intelligence collective et à l'accompagnement au changement. Master en commerce international

Le groupe de co-développement professionnel pour direction

Contexte

Le groupe de co-développement ou d'échange des pratiques professionnelles réunit des personnes partageant des problématiques professionnelles pour apprendre ensemble et cultiver une « intelligence collective » grâce à un processus en 6 étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion et visant à passer à l'action.

Objectifs

- Faire le point sur soi et sur ses méthodes de travail, identifier son style de direction
- Savoir se positionner et adopter la bonne posture pour mener à bien ses missions
- Maîtriser les outils, les méthodes et les leviers de management pour développer la satisfaction de son équipe
- Animer des réunions efficacement
- Conduire des entretiens individuels (recadrage, motivation...)
- Développer l'autonomie et favoriser la montée en compétence des collaborateurs

Comment ça marche ?

- Un groupe de co-développement est constitué de personnes ayant des problématiques communes. La thématique est à définir en amont (ex. conduite du changement, nouveau projet, pratiques managériales...);
 - L'un après l'autre, séance après séance, les membres prennent la parole pour exposer une problématique rencontrée, pendant que les autres interviennent pour aider chaque personne à enrichir sa compréhension (penser et ressentir) et sa capacité d'action (agir).
 - En mettant l'accent sur le partage d'expériences, sur la réflexion individuelle et collective, sur les interactions structurées entre praticiens expérimentés, le groupe vise à élargir les capacités d'action et de réflexion de chaque membre du groupe.
- ✓ Des groupes de 4 à 8 personnes
 - ✓ Période de 2 ou 3 H

Intervenante : Monica Klapyta, Formatrice en management, consultante et coach d'équipe. Formée à différentes techniques de communication (CNV, PNL, Process Com Model), facilitatrice en intelligence collective et à l'accompagnement au changement. Master en commerce international

Public Visé

- Directrices de crèche

Prérequis :

- Groupe de pairs

Méthodes pédagogiques

- Chaque rencontre est répartie entre la consultation et les échanges d'information (exemple : outil de travail, information plus théoriques, selon les besoins du groupe...).
- La consultation constitue le cœur du processus.
- Partage des expériences professionnelles

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : 5 jours, intervalle 1 mois

Dates : voir site

Coaching de direction

Contexte

Le coaching est un accompagnement ponctuel qui offre un espace de prise de recul fertile, en toute confidentialité. Il s'agit d'un travail sur objectifs avec indicateurs de résultat.

Le coach apporte un regard neutre, bienveillant et challenge son client dans une approche orientée solutions.

Objectifs

- Mobiliser ses ressources personnelles selon les situations pour améliorer sa pratique et sa posture.
- Développer son assertivité pour opérer et faciliter les transformations nécessaires à l'évolution de l'activité.
- Trouver des stratégies performantes et affirmer son leadership.
- S'approprier les pratiques indispensables pour un management collaboratif et agile.

Thématiques traitées selon demandes

- ✓ Piloter son organisation sereinement
- ✓ Changer ses automatismes
- ✓ Améliorer sa posture professionnelle
- ✓ Prendre des décisions engageantes
- ✓ S'appuyer sur ses forces et développer de nouvelles ressources
- ✓ Prendre de la hauteur tout en gardant le cap
- ✓ Préparer son rapport d'étonnement positif
- ✓ Développement de compétences relationnelles et intelligence émotionnelle
- ✓ Améliorer sa communication
- ✓ Développer son style de leadership
- ✓ Se fixer des objectifs qualitatifs
- ✓ Identifier ses priorités
- ✓ Mettre en place un projet fédérateur pour entraîner ses équipes

Public Visé

- Directrices de crèche

Prérequis :

- Etre ouvert

Méthodes pédagogiques

Un contrat est établi en fonction de votre demande, comprenant :

- Des entretiens en face à face de 1H15
- Des outils et apports sur-mesure
- Des actions inter-séances

Evaluation :

- Bilan oral sur les acquis pendant la formation
- Questionnaire écrit à l'issue de la formation renseigné par chaque participant.
- Bilan à froid 3 mois plus tard sur ce qui a pu être mis en place.

Durée : séance de 1H15, nombre à déterminer

Dates : à définir ensemble

Intervenante : Monica Klapyta, Formatrice en management, consultante et coach d'équipe. Formée à différentes techniques de communication (CNV, PNL, Process Com Model), facilitatrice en intelligence collective et à l'accompagnement au changement. Master en commerce international