

Engagement Qualité

Préambule

Les formations dispensées visent à former de futurs praticiens en psychothérapie exerçant la profession d'**Hypnothérapeute non médecin non diplômé non psychanalyste, non psychothérapeute, non psychologue** et répondant au code **APE 8690F**.

Le respect de critères éthiques rigoureux pour cet exercice professionnel a conduit l'organisme de formation à être membre fondateur de la Fédération Française de Psychothérapie et Psychanalyse (FF2P) et à en adopter la charte éthique et déontologique.

Il s'agit donc d'un cycle ou cursus cohérent de formations dont la caractéristique est d'être standardisées et dispensées en inter-entreprises.

Par ailleurs la demande de formation émane essentiellement des futurs élèves quel que soit le statut contractuel de leur projet : demande de formation personnelle ou financé par l'employeur.

Planification et détermination des besoins d'apprentissage

Définition du référentiel de formation

Les formations étant standardisées le référentiel ne peut être établi par rapport aux besoins exprimés par les apprenants mais doit faire l'objet d'une définition préalable précise.

Une recherche des meilleures approches sur le plan de leur efficacité ainsi que sur le plan de leur innocuité a été réalisé et actualisé au fil des années. Il en est ressorti le choix de deux approches complémentaires : la Programmation Neuro-Linguistique (PNL) et l'Hypnose Ericksonienne.

Le référentiel du cursus complet de formation a été élaboré à partir de plusieurs sources :

1. Des formations suivies par le formateur dans le monde francophone
2. Des formations suivies par le formateur dans le monde anglo-saxon
3. Une synthèse personnelle élaborée sur plus de 20 années de pratique qui a donné naissance à une approche originale la Thérapie des Etats Dissociés.

Définition des objectifs pédagogiques

Les objectifs pédagogiques à atteindre sont de trois ordres différents :

1. Connaissances théoriques et historiques de chaque approche.
2. Savoir-faire pratique à acquérir en appliquant en situation les éléments théoriques.
3. Respect d'une éthique et d'une déontologie irréprochables.

Définition du profil de l'apprenant

Le profil de l'apprenant est évalué avant l'établissement d'un devis de formation lors d'un entretien téléphonique de 30 minutes et/ou d'un échange de mails. Il s'agit de déterminer si le profil du candidat est bien en accord avec le cursus de formation proposé.



Les participants peuvent être répartis en trois catégories :

1. Les professionnels en exercice en demande de formation d'approfondissement.
2. Les professionnels du secteur médico-social souhaitant élargir leur domaine de compétence : travailleurs sociaux, psychologues, nutritionnistes, etc...
3. Les personnes en reconversion professionnelle soit demandeuses d'emploi, soit salariées toujours en poste.

Conception des formations et des prestations d'accompagnement

Le cursus de formation proposé existe depuis plus de 20 ans et est en élaboration et actualisation permanente depuis sa création. Les composantes qui permettent cette évolution sont décrites ci-dessous.

Recherche de documentation

Aujourd'hui, la recherche en psychologie sociale et en neurosciences permet de trouver des études scientifiques qui viennent en référence des approches thérapeutiques enseignées dans les formations.

Ainsi la base de références théoriques devient chaque jour plus consistante et est proposé aux apprenants soit sous forme de textes à télécharger soit sous forme d'ouvrages à lire.

Enquêtes auprès des professionnels en exercice

Des enquêtes formelles ou informelles auprès des professionnels en exercice permettent d'élaborer une liste de plus en plus précise de savoir-faire de base à acquérir. Ces savoir-faire sont déclinés en jeu de rôle qui sont le cœur de l'enseignement pratique dispensé.

Retours d'information et demandes de perfectionnement des anciens élèves.

Le contact régulier avec les anciens élèves permet de valider et d'actualiser les contenus de formation aussi bien sur le plan théorique que sur le plan pratique.

Réalisation des formations et prestations d'accompagnement

Dispensées en nos locaux

Afin de conserver un suivi personnalisé des actions de formation, les groupes constitués ne dépassent jamais les 12 participants. Les formations sont réalisées dans les locaux de la société IEPNL. Les locaux sont équipés en connexion haut-débit ADSL et 4G afin de permettre les téléchargements rapides de document ainsi que le visionnage des vidéos.

Formations multicanal : textes de référence, vidéos d'exercices, jeux de rôles

Les formations sont dispensées selon un cycle répétitif correspondant à l'enchaînement suivant :

1. Exposé théorique et référence à la documentation existante.
2. Visionnage en groupe d'une vidéo d'un exemple d'application pratique.
3. Visionnage individuel de la vidéo et prise de notes par les participants.
4. Re-visionnage en groupe de la vidéo – entièrement commentée cette fois.



5. Application pratique et reproduction sous forme de jeu de rôle en sous-groupe de 3 participants : 1 sujet, 1 opérateur, 1 observateur

Retours d'information

Chaque exercice fait l'objet d'un débriefing et d'un retour d'information en grand groupe, ce qui permet d'apporter les corrections techniques nécessaires et de vérifier l'application des critères éthiques et déontologiques.

Mesure de la satisfaction des clients

Ici les clients sont principalement les participants aux formations. Ce qui oriente le recueil d'information de satisfaction.

Tours de table quotidiens pendant la formation

Pendant les sessions de formation, nous avons vu plus haut que des débriefings quotidiens avaient lieu. Ces débriefings permettent aussi de suivre au plus près, l'assimilation du contenu de la formation par les participants. Il est donc possible d'avoir un état des lieux quasi quotidien de la satisfaction des apprenants.

Evaluation à chaud en fin de formation

Une évaluation à chaud de la formation a lieu de la manière suivante :

La veille du dernier jour de la formation un document d'évaluation anonyme est transmis aux participants afin qu'ils aient le temps d'en prendre connaissance et de réfléchir à leurs réponses.

Ce document comprend une série d'indicateurs à renseigner en mettant des notes sur différents aspects.

Il comprend aussi au verso une série de 4 questions pour lesquelles il est possible de répondre sur 6 lignes :

- Quels aspects de la formation vous ont le plus intéressé ? pourquoi ?
- Quels aspects de la formation vous ont le moins intéressé ? pourquoi ?
- Quels aspects de la formation pensez-vous mettre en pratique et de quelle manière ?
- A la suite de cette formation, quels points souhaiteriez-vous approfondir ou aborder ?
- Un commentaire libre.

Evaluations à froid à 3, 6 et 12 mois

Un système d'évaluation à froid à 3, 6 et 12 mois après la formation a été mis en place afin de suivre et d'évaluer le processus de professionnalisation des participants.

Voici les questions posées :

- Utilisez-vous les connaissances acquises lors de la formation ?
- Estimez-vous que la formation était en adéquation avec le métier ou les réalités du secteur ?
- La formation a-t-elle répondu à vos attentes initiales ?
- Pensez-tu avoir atteint les objectifs pédagogiques prévus lors de la formation ?
- La formation vous a-t-elle permis de prendre confiance en vous ?



- La formation vous a-t-elle permis de développer de nouvelles compétences ?
- Recommanderiez-vous ce stage à une personne voulant exercer le même métier que vous ?

Démarches d'amélioration continue

Veille informationnelle

Une veille informationnelle à plusieurs composantes (« technologique », sociologique, réglementaire et scientifique) est effectuée par le formateur suivant plusieurs axes :

- Participation aux groupes professionnels sur Facebook
- Lecture d'ouvrages spécialisés particulièrement en anglais (environ 10 par an)
- Consultation de sites internet institutionnels
- Participations à des congrès et colloques professionnels
- Participation régulière à des master class
- Recherche et lecture d'études scientifiques sur les sujets abordés

Cette veille informationnelle permet de découvrir des approches nouvelles, de nouveaux textes de référence ainsi que des orientations pédagogiques innovantes.

Le formateur se réserve ainsi la possibilité de tester lors d'une session de la pertinence de quelques unes de ses découvertes. Parfois, certaines innovations sont ainsi intégrées définitivement dans les formations.

Prise en compte des évaluations à froid et à chaud

Les évaluations à chaud sont en général les informations qui permettent d'effectuer rapidement des petits ajustements susceptibles d'augmenter aisément la satisfaction. Comme par exemple une meilleure maîtrise des horaires afin d'éviter les dépassements d'horaires supérieurs à 30 minutes en fin de journée.

Les évaluations à froid demandent plus de travail pour être exploitées en profondeur, dans la mesure où les solutions sont parfois plus complexes à mettre en œuvre, comme par exemple la modification d'une séquence de programme de formation pour en faciliter l'apprentissage.

Digitalisation la plus large

Une voie d'amélioration extrêmement intéressante est de digitaliser la majeure partie des apports théoriques et historiques afin de dégager du temps pour les mises en pratique et l'acquisition des savoir-faire.

L'introduction de la vidéo comme support et la mise à disposition d'une plateforme de diffusion des vidéos et de la documentation papier permet aux apprenants de pouvoir se référer à n'importe quel aspect de la formation dans les semaines et les mois qui suivent la fin de la formation.

Par ailleurs, cela permet aussi de faire profiter les promotions plus anciennes des nouveaux développements et d'actualiser leur documentation.

