



Formations

Consultations

Recherche

Projet pédagogique 20214-2027

Association RESCIF Formations

L'Association RESCIF a une quarantaine d'années d'expérience en formation continue auprès des professionnels des champs sanitaire, social, éducatif, thérapeutique et de l'entreprise.

L'Association RESCIF est également un lieu de consultations familiales, de médiations familiales et de visites médiatisées.

Enfin, l'Association RESCIF est un lieu de recherche clinique et de développement des savoirs et des connaissances, qui vise à promouvoir un modèle systémique intégratif pour faire évoluer les pratiques thérapeutiques, les rendre plus efficaces et adaptées aux enjeux de nos sociétés modernes confrontées à des événements traumatiques de plus en plus complexes, multidimensionnels et interdépendants. Nos formations s'appuient sur des valeurs propres à l'approche systémique : adopter une approche systémique, c'est chercher à comprendre comment chaque élément contribue à la finalité d'un ensemble tout en préservant sa propre identité. Espace d'échange pionnier, l'Association RESCIF s'appuie sur la méthodologie systémique dans ses différentes formes (expérientielles, stratégiques, organisationnelle, etc.), en intégrant d'autres approches comme autant de pratiques qui participent à l'enrichissement du modèle systémique et vise à stimuler la réflexion théorique et pratique de la formation.

Notre offre comprend

- Des actions de formation,
- Des actions d'accompagnement, de supervision et d'analyse des pratiques professionnelles,
- Des journées d'étude organisées avec nos partenaires des départements de recherche de l'Université de Strasbourg, ouvertes à un large public,
- Un cycle de formation systémique de 4 ans reconnu par l'EFTA (*European Family Therapy Association*),
- Un cycle de formation systémique de 2 ans dédié spécifiquement aux psychothérapeutes et aux psychiatres,

L'équipe pédagogique de l'Association RESCIF Formations

Hélène OZENICI _ Directrice Générale, Directrice Pédagogique

Remplacement, Secrétaire de Direction

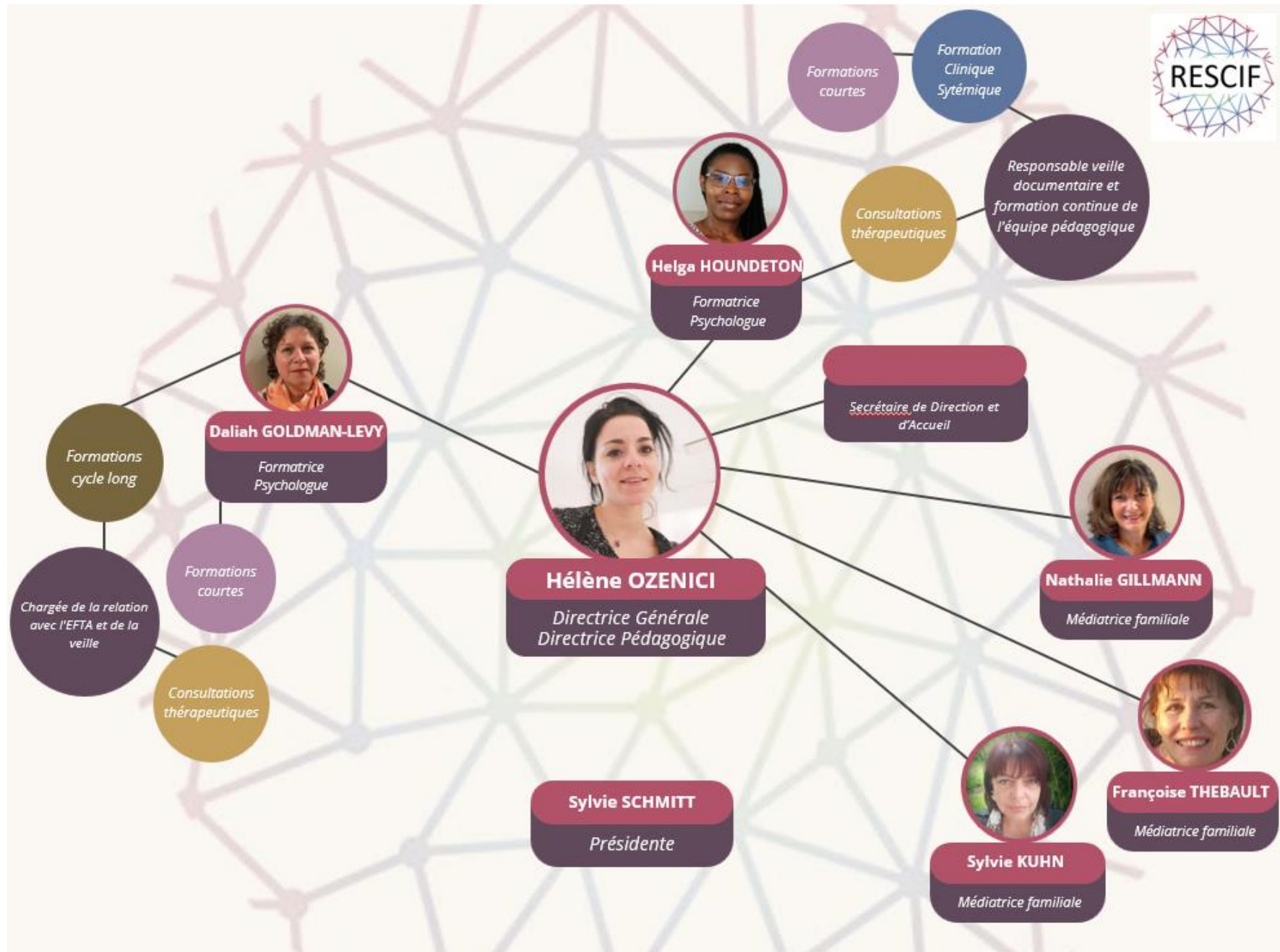
Daliah GOLDMAN-LEVY, Responsable de Formation/Formatrice, Psychologue

Helga HOUNDETON, Responsable de Formation/Formatrice, Psychologue

Sommaire

Organigramme de l'association RESCIF.....	4
II. INTRODUCTION AU PROJET PEDAGOGIQUE.....	5
III. NOTRE INGENIERIE DE FORMATION	7
IV. NOS ENCRAGES THEORIQUES.....	9
V. NOS TECHNIQUES PEDAGOGIQUES.....	10
VI. LES OUTILS D'AMELIORATION CONTINUE DE NOS FORMATIONS.....	14
VII. POUR NE PAS TERMINER	15

Organigramme l'Association RESCIF



I. INTRODUCTION AU PROJET PEDAGOGIQUE

Le projet pédagogique de l'Association RESCIF est porté par la volonté de faire évoluer les pratiques professionnelles des champs de la relation d'aide, de l'intervention sociale, médico-social et sanitaire, pour penser l'accompagnement des familles du XXIème siècle en mobilisant les connaissances, les concepts et les méthodes systémiques, tout en s'ouvrant à la diversité des différentes disciplines.

Mieux connaître les évolutions de la société, partager les savoirs, sortir de la pensée unique, transmettre des compétences et développer des nouvelles connaissances sont autant de raisons qui nous conduisent à ajuster en permanence nos méthodes de formation aux enjeux contemporains.

Notre philosophie s'enracine dans la conviction profonde qu'une personne, quel que soit son âge, son niveau de connaissance, son parcours ou ses singularités, doit pouvoir se former tout au long de sa vie pour améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, dans une perspective de développement personnel, civique, social et/ou lié à l'emploi. Enfin, l'Association RESCIF Formations propose de nombreuses adaptations aux personnes en situation de handicap : accès aux personnes à mobilité réduites, possibilités d'assister à l'ensemble de nos formations en visioconférence, contact avec les principales associations locales permettant de chercher, autant que faire se peut, les solutions les plus adaptées.

RESCIF propose plusieurs modalités de formation

⊗ **Deux cycles de formation long**, de deux et quatre années :

- **La Clinique Systémique** : formation de deux ans qui s'adresse à des thérapeutes qualifiés désireux d'étoffer leur pratique en y intégrant des connaissances et des outils susceptibles de les aider à consolider leur positionnement et leurs compétences face aux enjeux spécifiques du travail avec le système d'une famille (directement ou indirectement impliquée dans une thérapie), d'un groupe et d'une institution. Cette formation est conçue comme un espace de recherche clinique, d'expérimentations et de débats entre praticiens (cette formation est accessible aux psychologues, psychothérapeutes agréés par les Agences Régionales de Santé et au médecins psychiatres) ;
- **L'intervention Systémique dans les Institutions et Thérapie Familiale** : cette formation s'adresse à des professionnels (travailleurs sociaux, infirmiers, psychologues, médecins, etc.) ou des bénévoles intervenant auprès de personnes, de couples et de familles, souhaitant acquérir un nouveau regard, enrichir leur pratique en relation d'aide et/ou devenir thérapeute familial. Cette formation est accessible à des personnes titulaires d'un diplôme ou d'un justificatif attestant d'un niveau 5 [DEUG, BTS, DUT, DEUST] et justifiant d'au moins trois années d'expériences professionnelles dans le champ sanitaire, éducatif ou de l'intervention sociale.

- ⊗ **Des formations courtes**, de deux à six jours, répondant à des besoins de perfectionnement et d'acquisition de nouvelles compétences, souhaitant acquérir un nouveau regard, enrichir leur pratique.
- ⊗ **Des actions d'accompagnement** d'équipes de professionnels, de supervision et d'analyse des pratiques professionnelles.

II. NOTRE INGENIERIE DE FORMATION

Nous considérons que s'interroger, analyser et mettre en scène des situations du quotidien sont, pour les adultes en formation, des techniques qui favorisent la compréhension des événements complexes, le changement de regard sur les situations et qui les conduisent à produire des liens entre leurs expériences et les compétences qu'ils vont développer en formation.

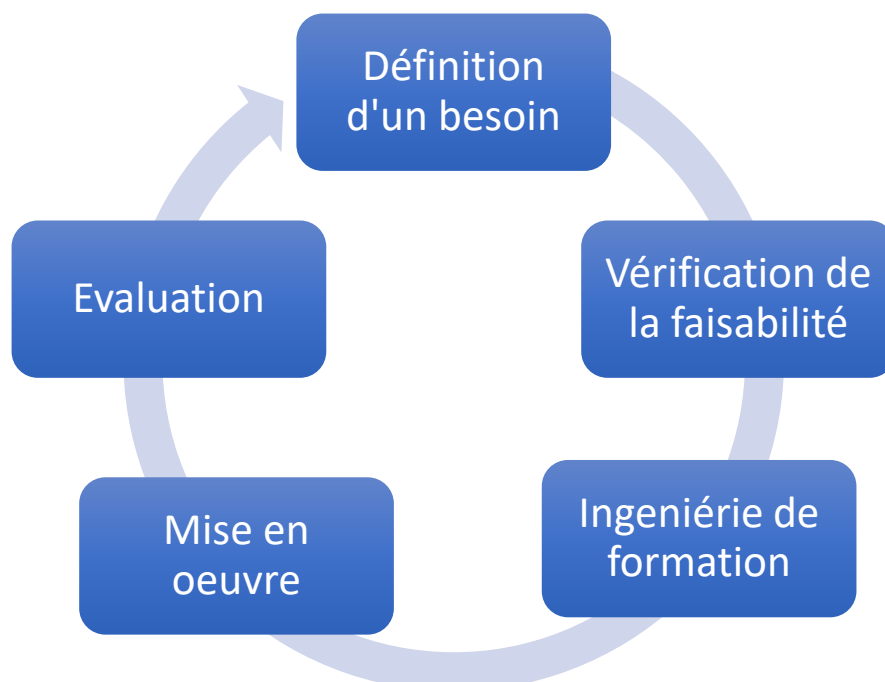
Ces techniques mettent en œuvre des dynamiques différentes : elles amènent les participants à devoir exploiter leurs compétences propres et à faire l'expérience du vécu des situations, en jouant différents rôles pour multiplier les regards et les perspectives.

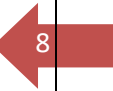
L'Association RESCIF Formations propose, selon les besoins, des formations :

- A partir de son catalogue de formations actualisé chaque année,
- A partir de demandes spécifiques en fonction d'un contexte donné.

Pour l'ensemble de nos formations, nous nous engageons à mettre en œuvre **un suivi de qualité et un accompagnement individualisé**. Notre dynamique de formation se déploie à partir d'un **parcours de formation** bâti pour que les contenus transmis se situent au plus près des besoins et des objectifs exprimés par les étudiants, les stagiaires et les institutions. Enfin, nos formations cherchent à intégrer et à répondre aux évolutions du champ de l'intervention sociale, médico-social et thérapeutique, et à l'évolution des métiers, des attentes et des aspirations des individus. Pour cela, nous exigeons que l'ensemble des formateurs de l'Association RESCIF Formations soit des **formateurs-praticiens**, c'est-à-dire des professionnels à la fois **experts d'un domaine de compétence et professionnels de terrain engagés dans leur domaine d'expertise**.

Pour l'Association RESCIF Formations, le suivi de qualité d'un parcours de formation débute par l'exploration et la clarification d'un besoin lors d'un premier contact et se conclut avec la remise d'une attestation de formation.





Ces cinq étapes nous conduisent à répondre aux questions et aux problématiques suivantes :

Définition d'un besoin

- Dans quel cadre se situe notre intervention : quel est le contexte de la demande qui est faite ?
- Quel(s) est (sont) l'(les)objectif(s) visé(s) ?
- Quel est le public « cible » de notre intervention ?
- Quels sont ses spécificités ?

Vérification de la faisabilité

- Avons-nous les compétences requises ?
- Avons-nous les moyens de mettre en œuvre cette intervention et d'atteindre les objectifs attendus ?
- Avons-nous les ressources pédagogiques pour mettre en œuvre cette intervention ?

Ingenierie de formation

- Nous formulons clairement les objectifs de notre intervention et les compétences qui y seront travaillées,
-
- Nous renseignons le document « Déroulé pédagogique » qui scénarise les différents temps.

Mise en oeuvre

- Nous sommes présents sur le lieu d'intervention au moins 20 minutes avant le démarrage pour :

- Préparer le matériel, la salle, vérifier les supports pédagogiques, vérifier la connexion internet le cas échéant,
- Préparer le dossier individuel pour chaque stagiaire contenant l'emploi du temps, le programme et les supports pédagogiques à transmettre,
- Accueillir les stagiaires à leur arrivée.

Evaluation

- Nous effectuons une Evaluation initiale (j'accompagne les stagiaires à formuler leurs attentes, leurs objectifs, leurs difficultés potentielles et leurs ressources, leurs craintes, etc.),
- Nous conduisons en fin d'intervention une évaluation

III. NOS ANCRAGES THEORIQUES

Composé de formateurs ayant des références et des formations de haut niveau, dans de nombreux domaines des sciences humaines - Psychologie clinique, Sciences de l'éducation, ingénierie de formation, systémique, psychanalyse, recherche biographique - et comptant des chercheurs de laboratoires de recherche de l'Université de Strasbourg, l'équipe pédagogique s'appuie sur un socle de références dans le cadre de ses formations. Ce socle est composé des approches suivantes :

L'approche Systémique : elle permet d'avoir prise sur des situations qui apparaissent à la fois complexes et familières. En cela, adopter une approche systémique, c'est chercher à comprendre comment chaque élément contribue à la finalité du système tout en préservant sa propre identité. Ce modèle nous donne des moyens d'agir autrement, pour agir mieux avec les autres. Il met à notre disposition des outils qui permettent d'interroger, de théoriser le sens des actions en direction des individus, des groupes et des institutions. Le modèle systémique est particulièrement adapté à l'analyse des différents contextes (professionnel-famille, fonctionnement des équipes parfois pluridisciplinaires, relations institutionnelles en lien avec les situations suivies et travail en réseau). Il offre aux professionnels des concepts, des outils stratégiques et une mise en perspective de leur pratique quotidienne. Ce modèle permet d'expérimenter de nouveaux modes de fonctionnement et représentations, en anticipant et en prenant en compte les difficultés et les résistances. Elle insiste sur les notions de changement et d'identification des caractéristiques de la complexité des systèmes relationnels. Enfin, elle accompagne pour situer l'action, la comprendre, en apprécier la valeur et ses limites, et garder le cap sur les valeurs qui donnent sens à l'action.

L'Approche Constructiviste : elle met en avant l'activité et la capacité d'apprentissage inhérentes à chaque individu ; ce qui lui permet d'appréhender la réalité qui l'entoure. Le constructivisme suppose que les connaissances de chaque sujet sont une « (re)construction » de la réalité. Il s'attache à étudier les mécanismes et processus permettant la construction de la réalité chez les individus à partir d'éléments déjà intégrés. La compréhension, constamment renouvelée, s'élabore à partir des représentations plus anciennes d'événements passés, que le sujet a d'ores et déjà « emmagasinées » dans son vécu. En cela, il s'agit d'accompagner les apprenants à restructurer ou re-conceptualiser les informations reçues en regard de ses propres concepts : phénomène de restructuration conceptuelle à travers ses expériences.

L'Approche Humaniste : fondée sur une vision positive de l'être humain, il s'agit d'un modèle de relation qui cherche à relancer chez l'individu, sa tendance innée à s'auto-actualiser, à mobiliser les forces de croissance psychologique et à développer son potentiel. Il met en évidence la nécessaire prise en compte d'une dimension relationnelle dans l'apprentissage et dans la relation intervenant/participants. Une importance est accordée à la personne, aux pratiques d'écoute active, aux techniques d'expression et de la communication non verbale.

La Communication Non-Violente (CNV) : langage élaboré par Marshall B. Rosenberg. Selon l'auteur, ce sont « *le langage et les interactions qui renforcent notre aptitude à donner avec bienveillance et à inspirer aux autres le désir d'en faire autant* ». L'empathie est au cœur de ce processus de communication, le terme non-violent est une référence au mouvement de Gandhi et signifie ici le fait de communiquer avec l'autre sans lui nuire.

IV. NOS TECHNIQUES PEDAGOGIQUES

Nos techniques, très largement inspirées des concepts et des outils systémiques, se déclinent à partir des pratiques suivantes :

- *Le jeu de rôle*

C'est un outil pédagogique spécifique et une méthode d'apprentissage favorisant l'implication personnelle dans le processus d'apprentissage. Elle permet d'être au centre de l'apprentissage et de construire un savoir-faire. C'est une démarche appropriée dans un travail dynamique des groupes, parce qu'elle confronte les professionnels en formation à des situations concrètes. Cette technique consiste à faire jouer par les stagiaires des rôles plus ou moins précis, puis de les faire analyser pour en déduire de « bonnes pratiques ».

Le jeu de rôle permet aux participants de :

- Découvrir ou faire appel à des situations professionnelles types,
- Utiliser ses connaissances et représentations dans une situation donnée,
- Se mettre à distance de points de vue et comprendre le point de vue des autres (en ayant à jouer le rôle d'un autre acteur),
- Identifier des freins et des leviers en vue de la construction collective d'un projet,
- Mieux comprendre une situation ainsi que ses propres réactions,
- Recueillir la perception des autres sur son propre comportement,
- Tester des nouvelles pratiques,

- Expérimenter des nouveaux outils systémiques,
- Aider à modifier son attitude, s'entraîner à changer, évoluer,
- Intégrer la théorie et la méthodologie systémique dans sa pratique.

Chacun est impliqué dans la séquence :

- Dans la préparation des rôles,
- Dans le « jeu » ou l'observation.

- ***La mise en situation***

La mise en situation est une reconstitution concrète suivant un modèle et reproduisant les caractéristiques essentielles d'un cas réel : un scénario conduisant les participants à réagir à une situation qui pose un problème. Elle permet de vivre une situation qui simule certains aspects de la réalité sociale. Chaque participant y joue son propre rôle ; il y réagit plus avec ce qu'il est. Le groupe se structure selon les prises d'initiative de chacun. Cette situation réaliste, dans laquelle le participant doit réagir pour trouver une réponse, donne beaucoup d'informations sur son niveau d'expérience, sur son attitude et sur sa capacité à réagir dans une situation complexe. Ce type d'exercice permet au groupe d'accéder à une connaissance qui soit non livresque, mais au contraire créative et vécue.

Cette technique permet de :

- Susciter des réactions devant une situation concrète,
- Analyser ces réactions et trouver de meilleures réponses,
- Voir apparaître, autour d'un problème, différents positionnements,
- Envisager le problème sous un autre angle,
- Ajuster ses réactions aux situations,
- Mieux se connaître,
- Oser agir plus facilement dans la réalité,
- Construire des savoirs et des pistes de solutions variées.

- ***L'étude de cas***

L'étude de cas consiste à explorer et à analyser les différents angles d'un problème par une lecture des éléments de la situation. Le groupe participe à un échange de points de vue professionnels. Sa

dynamique interne favorise de multiples interactions. Il n'y a pas de solution standard : c'est la situation qui est formatrice dans la mesure où elle fait comprendre que nos opinions ne sont pas nécessairement les meilleures, ni même les seules possibles. L'information mise à disposition doit présenter la situation à étudier, le problème à résoudre, les acteurs de la situation et, le cas échéant, l'événement qui est à l'origine du problème.

Une étude de cas permet de :

- Analyser des situations spécifiques,
 - Interpréter et évaluer des données,
 - Réaliser un plan d'action,
 - Inviter à l'action,
 - Développer les facultés d'adaptation et le goût des solutions réalistes,
 - Favoriser une acquisition en profondeur des techniques appliquées à des situations concrètes (par la découverte, la réflexion, l'expérimentation),
 - Prendre une décision,
 - Favoriser le travail en équipe.
- *Les exercices à base d'outils systémiques*

Les exercices pratiques ont en général pour but essentiel de permettre aux participants d'appliquer de nouveaux éléments à une situation concrète. Le formateur propose aux participants d'appliquer des nouvelles connaissances, parcourues de manière générale et non contextualisée, à une situation concrète, dans un contexte particulier. Les objets flottants sont des « instruments d'ouverture et de compréhension ». Les outils systémiques se différencient de la parole habituelle en ce qu'ils ne sont que messages. C'est au participant d'aller à la recherche du contexte. En ce faisant, il acquiert de nouvelles informations sur lui-même. Il peut alors donner un nouveau sens aux différents vécus et séquences de travail. La parole qui est utilisée lors d'une communication classique est tout à la fois message et contexte. Le participant dans un échange classique « tourne en rond » avec sa vision des choses.

Les objets flottants aident le participant à changer de regard et faire un pas en plus.

Les exercices à base d'outils systémiques permettent de :

- Aller au-delà de la parole,
- Se laisser surprendre,

- Acquérir de nouvelles informations,
 - Faire émerger la complexité de la communication,
 - Changer d'angle de vue,
 - S'ouvrir vers d'autres champs de choix et de possibilités,
 - Donner un autre sens aux mots et aux contextes,
 - Proposer un nouveau cadre de travail,
 - S'expérimenter à de nouveaux comportements,
 - Travailler à partir des ressources et compétences des personnes,
 - Être facilitateur et libérateur de la parole,
 - Poser autrement le problème auquel se heurte le professionnel,
 - Aborder le vécu émotionnel,
 - Créer un espace de liberté et de créativité.
- **Le brainstorming**

C'est une technique de recherche d'idées. Le brainstorming peut être utilisé de différentes manières et s'applique parfaitement à la production d'idées de la part des participants sur une question ouverte. Le principe est relativement simple. Les participants émettent des idées suite à la proposition d'une question précise annoncée par le superviseur. Une synthèse est ensuite réalisée. Ces éléments pourront être injectés ou venir en soutien des idées lors de la réalisation d'un tableau ou d'un « guide de bonne pratique ».

Un brainstorming ou « remue-méninges » permet de :

- Récolter en collectivité des idées nombreuses et originales dans un minimum de temps,
- Chercher à obtenir le plus grand nombre d'idées possibles sans imposer les siennes,
- Suspendre le jugement,
- Faire une recherche la plus étendue possible,

- Ne pas critique,
- Se « laisser aller »,
- Rebondir sur les idées exprimées,
- Développer sa créativité.

V. LES OUTILS D'AMELIORATION CONTINUE DE NOS FORMATIONS

⊗ *Le conseil de perfectionnement*

L'Association RESCIF a décidé de la création d'un Conseil de perfectionnement. Placé sous la responsabilité de la Directrice Pédagogique, le conseil de perfectionnement est un organe consultatif qui a pour objectif d'éclairer l'équipe pédagogique sur les évolutions sociétales, les évolutions du bassin d'emploi et celles des besoins en formation des professionnels de l'intervention sanitaire, sociale, médicosociale et de l'entreprise. En cela, il accompagne la réflexion de l'équipe pédagogique pour l'amélioration continue de l'offre de formations, contribue à l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins de développement de compétences spécifiques.

Le Conseil de perfectionnement a donc pour mission de venir en appui de l'équipe pédagogique dans ses processus d'auto-évaluation et d'émettre des suggestions d'ordre prospectif en vue d'éventuels ajustements des formations et du parcours des étudiants et des stagiaires, année après année ; il contribue ainsi à faire évoluer les contenus de chaque formation ainsi que les méthodes d'enseignement. Il a ainsi pour objet :

- **La cohérence des formations avec les besoins identifiés** dans les secteurs d'activités de l'intervention sociale et du tissu économique local,
- **L'amélioration du réseau des contacts entre l'activité de formation et les entreprises**, les établissements ou les services qui recrutent,
- De **promouvoir et de développer la formation continue des professionnels** de l'intervention sociale,
- De **donner son avis et de faire des propositions à l'équipe pédagogique** dans une perspective d'évolution des formations proposées par RESCIF.

Le conseil de perfectionnement est composé :

- D'un membre du Conseil d'Administration de RESCIF,
- De la Directrice Pédagogique,
- D'au moins un formateur,
- D'au moins un représentant des étudiants,
- D'un expert extérieur du secteur de la formation professionnelle,
- D'un expert du secteur social,
- D'un expert du secteur du handicap.

⊗ *Le conseil scientifique*

En tant qu'espace de formation qui se veut innovant, l'Association RESCIF Formations est associée aux travaux de recherches pédagogiques et psychologiques menés à l'Université de Strasbourg, de part le statut de chercheurs associés de formateur. Dans ce cadre, le conseil scientifique de l'Association RESCIF Formation s'attache à organiser et à participer à des programmes de recherche, des colloques, des journées d'études, publier des articles et des ouvrages, comme autant d'activités permettant d'accroître en permanence ses compétences et de maintenir son haut niveau d'expertise.

⊗ *Un système d'évaluation qui prend en compte la satisfaction des stagiaires, des étudiants et des partenaires*

Les cadres formateurs responsables de formation qui interviennent dans les formations distribuent, chaque jour et en fin de formation des questionnaires de satisfaction et d'acquisition de compétences à chaque participant. Le bilan de chaque module est réalisé avec les intervenants concernés. L'évaluation est discutée avec l'ensemble des formateurs et la Directrice Pédagogique chaque semaine en réunion de suivi pédagogique et qualité.

L'analyse des données recueillies au cours de ces différents temps d'évaluation permet d'évaluer la qualité de l'accueil et du suivi pédagogique et de mettre en œuvre des axes d'amélioration ou d'innovation. Enfin, un questionnaire de satisfaction est également envoyé aux partenaires à l'origine des formations collectives ; questionnaires traités de la même manière qu'indiqué ci-dessus.

VI. POUR NE PAS TERMINER

Enfin, un projet pédagogique ne vit qu'à travers la discussion, l'échange et la confrontation d'idées comme autant de garanties qui permettent l'actualisation des connaissances, l'autocritique et la volonté permanente de faire vivre et évoluer nos pratiques, que nous considérons comme toujours perfectibles.



Formations

Consultations

Recherche

Recherche et Etudes Systémiques sur les Communications Institutionnelles et Familiales

16 A, Avenue du Rhin
67100 Strasbourg

Tél. 03 88 25 50 64

Mail: contac@rescif.com

www.rescif.com