

CATALOGUE DES FORMATIONS

(Septembre - Décembre 2017)

La Fédération Française des Maisons des Jeunes et de la Culture développe son offre de formation pour le réseau.

Ces formations sont ouvertes aux directeurs fédéraux, associatifs et à tous les salariés des MJC (et de la FFMJC).



Chargée de la formation à la FFMJC : Mariétou Doumbia

Pour s'inscrire, envoyez un mail à marietou.doumbia@ffmjc.fr

25 - 26
septembre
2017

LA POSTURE PROFESSIONNELLE DU DIRECTEUR MJC :

LE DIRECTEUR MJC ET SA POSTURE MANAGÉRIALE

Dans un contexte d'évolutions des politiques publiques et des territoires, le directeur de MJC est un acteur indispensable de l'éducation populaire dans les territoires. Il est au croisement du projet associatif et des réalités quotidiennes des MJC.

Apprendre à appréhender ses missions, repérer les situations paradoxales, chercher des pistes de solution pour mieux vivre ces situations, susciter la créativité, l'implication et l'adhésion du collaborateur au projet de l'association sont autant de défis que le directeur MJC doit pouvoir relever.

La réussite dans sa mission repose principalement sur sa capacité à fédérer ses collaborateurs autour des projets de l'association, mais aussi à sa capacité à donner des objectifs clairs et partagés qui assureront des résultats en cohérence avec les enjeux de l'association.

Pour permettre aux directeurs MJC d'acquérir les compétences et savoirs faire nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, la FFMJC a souhaité mettre en place une action de formation avec objectifs de mieux cerner les problématiques liées à la posture professionnelle d'un directeur MJC, son rôle dans une MJC et par extension au sein de la Fédération, les enjeux et les conséquences que cela implique.

Objectifs visés

- Faire le point sur son profil de directeur et améliorer sa crédibilité et son leadership
- Comprendre les comportements et attitudes pour impliquer et responsabiliser son équipe
- S'adapter à son équipe et à chacun de ses collaborateurs dans une optique de dynamique et de réussite collégiale et individuelle
- Optimiser le travail, animer et motiver ses collaborateurs
- Adapter son style de management aux situations et aux individus

Durée :
2 jours
(14 heures)

INTERVENANT : Antoine PENNAFORTE, Maître de Conférences en management des ressources humaines CNAM PARIS.

METHODES PEDAGOGIQUES

- Exposés
- Etudes de cas

CONTENU

Matin

JOUR 1

Après-midi

Le Directeur MJC et sa posture managériale

- Présentation du formateur et des participants
- Présentation du contenu de la formation

Développer sa posture de directeur

- Qu'est-ce que manager veut dire ?
- Le besoin de manager
- Pourquoi devenir manager ?
- Evaluer ses aptitudes relationnelles
- Manager / leader / Coach
- Gérer des problèmes

Exercice : identifier un problème managérial majeur vécu et exposer à votre voisin le plan d'action mis en place, et vice versa.

Les différents styles de management

- Les 4 styles de management
- Principes de base, objectifs, avantages et limites des différents styles de management

Exercice : Identifier son style : autodiagnostic

Utiliser pertinemment les différentes formes de management en fonction des situations :

- Savoir être directif (s'affirmer en situation difficile)
- Savoir être mobilisateur (persuader, valoriser ou entraîner)
- Savoir associer (écouter, faire participer)

-> Améliorer sa crédibilité en ajustant son comportement

-> Connaître et faire connaître les droits et devoirs respectifs

Exercice : mini-cas de management : en groupe

Faire le point sur son profil de directeur

Mieux se connaître et mieux comprendre les autres

- Evaluer ses comportements en relation
- Identifier l'image que l'on renvoie aux autres
- Donner et recevoir des feed-back

Exercice : jeu de rôles sur mises en situation : influence / comportement

Ajouter une dimension à sa fonction : le leadership

- Clarifier le rôle du directeur et son rapport au management
- Ce que les collaborateurs attendent d'un directeur MJC
- Prendre conscience de ses propres qualités de directeur
- Favoriser des contacts positifs et constructifs

Exercice : identification d'un leader / identification d'un problème : quand dois-je être leader ou manager ?

***Autodiagnostic : son style de management**
Jeux de rôles : les styles de management

JOUR 2

Matin

Savoir communiquer et motiver ses collaborateurs

La communication et les facteurs de motivations

- Le lien entre ce qui me motive et la façon dont je motive mes collaborateurs
- Les besoins individuels dans la motivation au travail
- Les processus individuels et collectifs de motivation
- Les bases d'une gestion d'équipe motivante

Exercice : problèmes de motivation / les facteurs

Communiquer efficacement

- Ecouter, questionner, reformuler
- Faire preuve d'empathie
- Passer des messages clairs et compris

Exercice : jeu de rôles sur communication

Se positionner dans son équipe

- Connaître la responsabilité du directeur vis-à-vis de l'association et son équipe
- Appréhender son environnement pour donner du sens aux missions de son équipe
- Porter la vision de l'association et donner du sens à l'action de son équipe
- Ce qui favorise l'esprit d'équipe

Motivation et performance collective

- Connaître les facteurs de motivations
- Piloter l'unité
- Donner du sens aux efforts collectifs
- Les leviers pour dynamiser l'équipe
- Re-dynamiser une équipe qui s'essouffle
- Déployer les objectifs prioritaires
- Fixer des objectifs réalistes et compréhensibles
- Intéresser les collaborateurs à la performance de l'unité
- Détecter les sources de la démotivation
- Reconnaître les performances et donner des signes de reconnaissance
- Féliciter et encourager

Après-midi

Les rôles RH du Directeur MJC

Partage du pouvoir et management

- Les différentes activités RH du directeur MJC
- Les bases du partage : la confiance
- Les bases du partage : le soutien
- Les enjeux pour les équipes
- La question de la délégation

Exercice : étude de cas sur la délégation / confiance / évaluation

La question de la délégation

- Les 4 étapes de délégation
- Clarifier ses motivations à déléguer
- Distinguer ce qui est délégable de ce qui ne l'est pas
- Définir quoi déléguer
- Evaluer les enjeux de la mission déléguée
- Choisir le délégataire
- Développer autonomie et compétence

Suivi, contrôle, assurance

- Traduire la mission en objectif
- Clarifier les règles de jeux de la délégation
- Présenter et expliquer une délégation
- Valoriser le collaborateur
- Gérer les situations d'échec et de réussite pendant et à l'issue de la délégation
- Outils : les entretiens, le reporting...

Exercice : Mise en situation : entretien de délégation avec un collaborateur

Conseil de lecture :

Thévenet, M., Dejoux, C., Bender, AF., Condomines, B., Marbot, E., Normand, E., Pennaforte, A., Silva, F., Stora, P., 2015, *Fonctions RH*, Pearson, 4th edition.

9, 10, 11 et 12
octobre
2017

MISE EN PLACE ET EXPLOITATION D'UNE RÉGIE DE SPECTACLE

Se lancer dans l'organisation d'un concert ou d'un festival n'est pas une mince affaire. Mais c'est n'est pas non plus insurmontable si l'on s'y prépare correctement.

Le régisseur du spectacle est responsable de la mise en œuvre opérationnelle des éléments techniques du spectacle dans le respect du propos artistique définis par les équipes de création et dans le respect des dispositions administratives et financières arrêtées par la direction technique et la production.

A partir de la programmation définie par les associations locales ou le service culturel et animation, il met en œuvre l'ensemble de la logistique nécessaire à sa réalisation.

Ses principales missions consistent à concevoir et superviser l'ensemble des composantes techniques de la régie de spectacles (son, lumière) et aussi l'intégralité des aspects techniques et organisationnels d'un projet événementiel ou culturel. Pour mener à bien sa mission, il est nécessaire qu'il s'adapte sans arrêt aux exigences et contraintes de son métier dont les techniques et les savoir-faire nécessaires sont en constante évolution.

La FFMJC a été interpellée de multiples reprises sur ces questions par ses associations membres en vue de la formation de leur personnel qu'ils soient personnels associatifs ou qu'il soit mis à disposition par la FFMJC.

Nous avons donc souhaité, pour aller plus loin que la réponse au cas par cas, proposer une action de formation permettant de mieux cerner les problématiques liées au fonctionnement optimal d'une régie.

Cette formation a pour objectif de permettre aux professionnels d'avoir une approche des diffé-

Objectifs visés

- Être capable de gérer de façon optimale et en toute sécurité une installation technique et l'utilisation du matériel lors d'une manifestation
- Sensibilisation à la réglementation générale du spectacle
- Apprendre à utiliser les différents outils de travail (console de mixage, microphones, logiciels, périphériques, etc. ...) afin de maîtriser les prises de son de tous types de source sonore, que ce soit en studio ou home-studio
- Compréhension des différents rôles des personnels techniques dans une manifestation
- Mieux connaître les équipements son et lumière et les étapes de préparation et de suivi technique d'un spectacle
- Connaître et appliquer les normes relatives à l'installation et d'exploitation d'une implantation lumière
- Savoir réaliser un montage simple
- Savoir changer une lampe, entretenir le matériel et diagnostiquer un problème technique

rentes facettes d'une régie son et de lumière pour l'organisation d'un spectacle, à travers une approche théorique et pratique dans une situation de répétition ou de diffusion.

Cette formation vise donc à initier et/ou perfectionner les stagiaires aux principales techniques de l'éclairage et de la sonorisation de spectacle.

à
DIJON

METHODES PEDAGOGIQUES

- Exposés
- Démonstrations pratiques
- Etudes de cas

AIDES PEDAGOGIQUES

- Aides visuelles (présentations PowerPoint, photographies, vidéogrammes)
- Aides matérielles (documents administratifs, techniques ou contractuels)
- Exposés théoriques sur les connaissances techniques indispensables à la régie lumière
- Exercices pratiques en salle de spectacle

CONTENU

Matin

JOUR 1

Après-midi

- Présentation du formateur et des participants
- Présentation du contenu de la formation

Principes généraux et connaissance de base

- Rappel des notions relatives aux spectacles

Les différents types de régie

- Générale/ plateau / son/lumière / tournée

La faisabilité

- L'étude technique
- Besoins /moyens/ budgets
- Le repérage
- Evaluation et diagnostic

La coordination et la notion d'interface

- Mise en relation des différents corps de métier
- Homogénéiser le désordre apparent

L'encadrement d'équipe

- Quelles responsabilités
- Encadrer des professionnels et des bénévoles

Connaître le cadre réglementaire d'une manifestation (théorie)

- Déclarations et autorisations
- Législation sociale
- Licences
- Billetterie

Mieux appréhender le rôle de régisseur général (théorie et présentation sur site)

- Anticiper l'organisation logistique
- Définition des besoins techniques et humains
- Risques d'accidents du travail et moyens de protection
- Formations professionnelles des métiers régie son et lumière

Matin

JOUR 2

Après-midi

MODULE SON

- Présentation de la chaîne audio
- Types de sources et types d'entrées
- Console de mixage analogique
- Egalisation et effets audio

Cheminement du signal

- Comprendre comment le signal se déplace à l'intérieur du matériel audio

Les différentes technologies des microphones

- Faire découvrir au stagiaire les différentes technologies des microphones
- Apprendre à choisir le microphone adéquat en fonction de la source et de la prise à réaliser

Les consoles de mixage

- Comprendre le fonctionnement d'une console de mixage (étage d'entrée, étage de sortie, routing interne etc.)

Traitement et effets temporels

- Comprendre le fonctionnement des principaux traitements sonores utilisés (compresseur gate, eq, etc...).
- Comprendre le fonctionnement des effets temporels utilisés pour créer un espace sonore (reverb et delay).
- Pratique sur une petite installation (montage, réglage, utilisation, démontage)

Matin

JOUR 3

Après-midi

MODULE LUMIÈRE

- Les différents types de projecteurs (traditionnels et automatisés)
- Filtre et mélanges de couleurs
- Puissance électrique et gradateurs
- Routine d'installation et pratique

- Présentation du flux lumineux
- Les vidéo - projecteurs et leur utilisation
- Explication d'une routine d'installation
- Ration dimension d'écran et réglage d'une petite installation
- Projection frontale/ retro

Exercices pratiques

Matin

JOUR 4

Après-midi

Comprendre le rôle d'un régisseur son et d'un régisseur lumière (théorie)

- Le métier de régisseur son et régisseur lumière
- Chaîne du son et de la lumière, règles fondamentales
- Savoir lire une fiche technique

Organiser un évènement (théorie et pratique)

- Installation du matériel et explications générales
- Information sur les nuisances
- Initiation à la sécurité-incendie

Montage d'un concert (pratique)

- Déroulement de l'évènement
- Gestion des imprévus
- L'après évènement, clôture et débriefing

- Quiz sur l'ensemble des points traités
- Fin du suivi et évaluation générale de la formation

16 et 17
octobre
2017

GESTION DES CONFLITS DANS UNE MJC

Les salariés des associations d'éducation populaire sont souvent confrontés dans le cadre de leur mission à des situations qui favorisent des relations conflictuelles.

Considéré comme le lieu par excellence de l'engagement volontaire, de la construction de liens sociaux, le monde associatif est-il pour autant préservé de la dimension conflictuelle qui traverse toutes les autres institutions sociales ?

Contrairement à la vision enchantée qui prévaut largement et qui conforte l'image positive des associations (tous les sondages d'opinion en témoignent), le monde associatif se révèle un lieu de conflits polymorphes, le plus souvent latents ou occultés.

Face au conflit, le personnel des associations démuni laisse souvent la situation se dégrader et provoque ainsi une perte d'efficacité dans leurs missions.

Le conflit ainsi identifié provient de malentendus. C'est généralement un désaccord entre deux voire plusieurs personnes qui surviennent, celles-ci ne tenant pas compte des idées de chacun.

Il y aura donc une intention hostile envers l'autre. Un désaccord va donc éclater, il aboutira à :

- une dégradation des relations,
- une perte de motivation et,
- une baisse de la productivité.

Il faut alors trouver une voie de règlement pour permettre à l'association de continuer à mener sa mission d'éducation populaire dans les territoires et les jeunes de trouver un lieu d'expression et d'échange.

Toutefois, le conflit, en fonction de sa nature n'est pas forcément mauvais, car il va parfois permettre de faire émerger des non-dits et de faire sortir des émotions, de dire tout haut ce que l'on pense tout bas.

Ceci à condition qu'il soit maîtrisé. D'un autre côté, il peut aussi couper toute communication quand il se manifeste par le blocage ou le silence.

Durée :

2 jours
(14 heures)

Il s'agit donc à travers cette formation d'acquérir les techniques efficaces pour aborder sereinement ces situations dans l'optique d'un fonctionnement optimal de l'association.

Objectifs visés

- Prévenir les situations délicates par une communication adaptée
- Savoir anticiper les conflits et y faire face
- Négocier une sortie au conflit profitable aux deux parties

CONTENU

Différencier problème, tension, crise et conflit

- Qu'est-ce qu'un conflit ?
- Comment et pourquoi le conflit ?
- Connaître les principales causes et éléments déclencheurs des conflits
- Comprendre la dynamique conflictuelle

Développer sa capacité à faire face

- Ce qui nous fait agir et réagir
- Changer son regard sur des situations déstabilisantes
- Elargir sa zone de confort

Adopter des comportements efficaces pour sortir des conflits

- Identifier les stratégies des acteurs : différencier contrainte et pouvoir
- Identifier les spécificités de chaque génération (X, Y, Z)
- Adopter les bonnes attitudes face aux jeunes
- Adopter son comportement et sa posture face à un individu agressif
- Questionner pour limiter les interprétations et malentendus
- Utiliser l'écoute active et la reformulation
- Faire preuve d'assertivité dans la résolution du conflit
- Reconnaître les « jeux psychologiques » pour les maîtriser et ne pas les reproduire

Sortir des conflits par la régulation, la médiation ou l'arbitrage

- Réguler grâce à l'outil « DESC » pour éviter l'escalade
- Mettre en place une médiation : conditions de succès et protocole
- Utiliser l'arbitrage au bon moment pour répondre aux situations d'urgence ou de blocage
- Mettre en place de nouvelles règles du jeu
- Envisager l'avenir une fois le conflit résolu

Gérer son stress en situation de conflit

- Accepter ses propres limites pour mieux se préserver
- Gérer l'anxiété, stress et mal-être générés par les situations difficiles
- Développer les techniques de prise de recul

19 et 20
octobre
2017

LES DROITS CULTURELS

Leviers du développement du pouvoir d'agir

Le respect des droits culturels est désormais reconnu dans le cadre de référence de l'exercice de la compétence culturelle par les collectivités territoriales et l'Etat par l'article 103 de la loi NOTRe. Que recouvrent précisément les droits culturels ? Comment les traduire dans les politiques publiques ? Comment les acteurs culturels peuvent-ils s'en saisir ?

Les droits culturels invitent à considérer les problématiques posées à la société non plus en termes de besoins à satisfaire, mais de capacités, d'échanges de savoirs, de liens internes et externes à développer et à tisser. Ils impliquent une mise en dialogue qui reconnaît les valeurs de l'un et de l'autre, chacun étant pris en compte dans sa singularité et dans son environnement de vie. Ils permettent de reconsidérer chaque personne dans sa globalité, dans un contexte où les dispositifs tendent à la segmenter.

Le pouvoir d'agir s'appuie quant à lui sur les capacités des personnes à revendiquer et exercer leurs droits fondamentaux. La prise en compte de la dimension culturelle de ces droits reste négligée malgré leur fort effet de levier sur le développement des capacités. En effet, comment revendiquer le droit d'accès aux soins, au logement, à l'alimentation, à l'éducation, au travail, aux loisirs et aux autres droits de l'homme sans tenir compte de ces dimensions culturelles pour qu'ils puissent se déployer de manière adaptée pour la personne ?

Cette approche basée sur les droits culturels (ou droits fondamentaux) induit des changements de posture professionnelle dans la manière de concevoir, construire, conduire les actions et d'être en relation aux autres. Ces changements impliquent de se former collectivement, de développer des outils d'observation appliqués à la diversité des situations professionnelles, d'analyser et de croiser les regards sur ces analyses.

Objectifs visés

- Prendre conscience collectivement des enjeux culturels du développement des capacités des personnes, des organisations et des territoires ;
- Découvrir les enjeux qui recouvrent les droits culturels dans les politiques culturelles et projets développés par les acteurs culturels ;
- Développer l'analyse des pratiques au regard des droits culturels (exemples de situations précises analysées) et leur comparaison ;
- Observer et analyser sa pratique au regard des droits culturels ;
- Evaluer les projets et activités selon une approche basée sur les droits culturels.

INTERVENANTE :

Christelle Blouet,
Formatrice et coordinatrice
Réseau Culture 21

METHODES PEDAGOGIQUES

- Exposés
- Démonstrations pratiques
- Etudes de cas

AIDES PEDAGOGIQUES

- Aides visuelles (présentations PowerPoint, photographies, vidéogrammes)
- Aides matérielles (documents administratifs, techniques ou contractuels)

à
PARIS



Organisme de formation - N° de déclaration d'activité : 11 75 47 88 075

CONTENU

Matin

JOUR 1

Après-midi

- Présentation de la formatrice et des stagiaires
- Présentation du contenu de la formation

• Les droits culturels au cœur des droits de l'homme

L'enjeu de cette matinée sera de présenter les principes fondamentaux des droits culturels et d'inscrire leur compréhension au cœur des droits de l'homme.

• Ateliers d'analyse des pratiques

Il est proposé aux participants d'expérimenter l'analyse de la pratique au regard des droits culturels à travers un cas présenté par une MJC.

• Introduction aux droits culturels comme droits fondamentaux

La déclaration de Fribourg (2007) constitue un texte de référence issu de la société civile qui rassemble et explicite les droits culturels déjà reconnus de façon dispersée dans de nombreux instruments internationaux. L'enjeu de cette matinée sera d'en présenter les principes fondamentaux et d'inscrire la compréhension des droits culturels au cœur des droits de l'homme.

• Atelier d'interprétation sur les articles de la Déclaration de Fribourg

Il est proposé aux participants de se saisir d'un des droits pour en formuler sa propre interprétation et traduction dans les pratiques au quotidien. Ce cheminement dans les droits permettra de formuler des points d'attention lorsqu'il s'agit d'évaluer les pratiques au regard de ces droits.

• Retour d'atelier

Quelles conditions pour une prise en compte des droits culturels dans les pratiques professionnelles de chacun ? Clarification des fondamentaux.

• Conclusion de la journée



Organisme de formation - N° de déclaration d'activité : 11 75 47 88 075

CONTENU

Matin

JOUR 2

Après-midi

Les droits culturels, comment ?

- **Présentation de la démarche Paidea**

La démarche Paidea initiée en 2012 par réseau culture 21et l'Observatoire de la diversité et des droits culturels de Fribourg est une démarche participative d'observation et d'évaluation des politiques publiques au regard des droits culturels. La méthode déployée autour de l'analyse de pratiques sera présentée aux participants et expérimentée par le groupe sur un cas concret.

- Proposition d'études de cas dans les pratiques des participants
- Analyse d'un cas choisi
- Témoignage vidéo d'acteurs impliqués dans le programme Paidea

Enjeux, problématique et propositions pour développer le pouvoir d'agir

- Ateliers
- Analyse (s) de cas partagé (s)
- Partage des enseignements

Conclusion de la journée

10, 11 et 12
novembre
2017

LA TRANSMISSION DE LA DANSE DANS LES ATELIERS D'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE

(aménagement des rythmes scolaires, ateliers dans le temps scolaire, péri scolaire et hors temps scolaire)

Publics
visés :

Les enseignants des danses non-académiques : danses Urbaines (Hip-Hop, break ...), danses ethniques (orientale, africaine, salsa, ...), Zumba ... qui interviennent dans les ateliers d'Education artistique et culturelle, notamment dans le cadre de l'aménagement des rythmes scolaires, qu'il s'agisse d'ateliers dans le temps scolaire, péri scolaire et hors temps scolaire.

DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE

Les formations sont construites dans une démarche participative et d'inter-action entre stagiaires et intervenants.

La formation est essentiellement consacrée à l'apport de savoirs et connaissances théoriques et techniques délivré par un intervenant extérieur qualifié, possédant une expertise, le plus souvent un universitaire.

Leur démarche s'attache à repérer les besoins des participants et à adapter la forme de l'intervention au public présent pour une plus grande efficacité.

Un temps est consacré à l'échange d'expériences pour parvenir à l'analyse des pratiques avec l'aide du ou des intervenants.

Enfin un temps sera prévu sur des ateliers de mise en situation dans l'objectif est de favoriser l'appropriation et la transférabilité des connaissances et des pratiques.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Alternance de cours théoriques et d'ateliers de pratique, cette formation croiera :

- Apports théoriques et techniques, sous forme d'exercices
- Mise en situation créative et collaborative,
- Echanges de points de vue et d'expériences,
- Temps de pratique collective
- Restitution par une expérience de création collective

Objectifs visés

Dans le cadre du développement des programmes d'aménagement des rythmes scolaires, (les TAP, NAP...), les communes développent de nombreuses propositions et font appel aux associations, qui ont recours à des intervenants spécifiques pour animer ces temps.

Les MJC sont sollicitées dans ce cadre par les communes pour prendre en charge la mise en place d'ateliers. Les ateliers de danse se multiplient, et nécessitent le recours à des professionnels qualifiés. La formation des intervenants-enseignants de danse devient une priorité pour répondre à ces nouveaux besoins. IL s'agit dans la commande de répondre aux pratiques actuelles des enfants, des adolescents et des jeunes, et notamment les danses urbaines telles que le hip hop .

Dans cette formation destinée aux intervenants salariés des MJC, il s'agira de :

- Poser les bases des pré-requis à l'apprentissage de la danse
- Sensibiliser aux risques et limites liés à la pratique
- Sensibiliser à la structuration de l'enseignement ;
- Savoir développer un projet pédagogique intégrant la place du spectacle
- Connaître l'origine des danses, leurs évolutions et leurs cultures

à Avignon
(Centre de
Développement
Chorégraphique)

FORMATION TECHNIQUE ET PÉDAGOGIQUE

Formation pédagogique permettant d'adapter l'intervention aux différentes tranches d'âge : (enfants, adolescents, jeunes adultes)

Objectif : savoir appliquer une pédagogie en fonction des différentes tranches d'âge : maternelles/ enfance/ados/jeunes /adultes, et de l'environnement social.

Contenu : transmission des fondamentaux de la danse à partir d'une technique sous forme d'ateliers d'expérimentation, et d'exercices dansés.

En petits groupes les stagiaires devront préparer un cours d'1H selon les consignes de l'intervenant pour un groupe d'élèves défini (primaires, collègue ...).

Intervenants : Melisdjane Sezer, danseuse chorégraphe, (danse orientale, enseignante et Nabil He-maizia, danseur chorégraphe, (hip-hop), directeur artistique de la Cie 2 temps 3 mouvements, et intervenant formateur.

Connaissance des musiques, support aux ateliers de danse

Objectif : découverte des différents rythmes, et des liens entre les rythmes musicaux et la gestuelle de la danse.

Intervenante : Geneviève Choukroun, artiste chorégraphique, pédagogue, enseignante à l'école municipale de danse d'Alès.

Connaissance du corps et développement psycho-moteur

Objectif : être capable de mettre en œuvre un atelier de danse dans un cadre sécurisé et adapté à chaque tranche d'âge (morphologie ...).

Contenu : apport de connaissances - anatomie, prévention des accidents corporels, les techniques de l'échauffement, la mise en mouvement du corps et les exercices corporels.

Intervenante : Christine Lenthéric, enseignante en danse contemporaine et formatrice de formateurs, Analyste Fonctionnel du Corps dans le Mouvement Dansé.

Préparation d'un spectacle de fin d'année en atelier

Objectif : être capable de construire un spectacle à partir du travail de l'atelier de l'année quel que soit le cadre d'intervention ou l'âge des participants, les structures et les employeurs demandent qu'un spectacle valide et valorise le travail réalisé dans les ateliers.

Contenu : apport de connaissances techniques pour la création d'une mise en scène, de décors, de costumes ... Notions de régie pour l'utilisation du son, de la lumière.



Intervenant : Mickael Cros, directeur artistique de la Méta-Carpe à Marseille, et intervenant formateur.

APPROCHE CULTURELLE DE LA DANSE ET DES DANSES

3 conférences seront proposées en soirée

Conférence N°1

La danse en 10 dates avec le support d'une mallette pédagogique, conçue comme un outil d'initiation à la danse pour le jeune public

Présentation de l'histoire internationale de la danse en 10 dates.

Intervenante : la chargée de mission relations publiques du CDC Les hivernales Avignon.

Conférence N°2

Les différents statuts des intervenants danse dans le cadre des ateliers d'éducation artistique et culturelle

Intervenante : Sarah Thuillier chargée de l'accompagnement des artistes intervenants, à l'association des Têtes de l'Art (médiation culturelle et mission régionale en Paca d'accompagnement des professionnels de la culture).

Conférence N°3

Présentation du projet « déclenche », photo et danse : transmettre la danse autrement

Présentation d'un travail réalisé depuis 2 ans avec des jeunes adultes en insertion sur une découverte de la danse par un travail photographique : initiation photo au travers de résidences d'artistes, éducation au regard.

Intervenants : Thomas Bohl, photographe et Mickael Wright directeur du CSC Croix des Oiseaux, Avignon.



8 et 9
décembre
2017

COMMENT BIEN VIVRE AU TRAVAIL ET PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Face à l'émergence des risques psychosociaux, former les directeurs de MJC à la prévention s'avère être un enjeu essentiel.

En effet, leur travail au quotidien peut leur permettre de détecter la détresse des collaborateurs, d'identifier les facteurs de risque liés au travail, de mener des actions de prévention de premier niveau.

Il s'agit, dans cette session, de présenter une définition des risques psychosociaux, du repérage à l'impact sur les personnes, les collectifs professionnels, le travail, d'aborder les pistes de prévention individuelles, collectives et organisationnelles et de préciser le rôle et la place de l'encadrement.

METHODES PEDAGOGIQUES

La session est, avant tout, dynamique et interactive.

Elle s'appuiera sur des exposés, les expériences apportées par les participants, des débats, des exercices et des mises en situation.

Durée :
2 jours
(14 heures)

Un support de stage sera remis, après la session, reprenant les différents contenus évoqués et les résultats des travaux de groupe.

INTERVENANTE : Florence HUTIN VAN THUY Responsable du département Santé et travail de l'IRPS-Institut de Recherche en Prévention Santé.

Psychologue clinicienne de formation, Florence HUTIN VAN THUY intervient entre autres, dans la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) dans l'objectif de favoriser la Qualité de Vie au



Travail (QVT), dans le développement des compétences relationnelles et managériales et dans l'accompagnement au changement à toutes les étapes de la vie.

à
PARIS

Objectifs visés

- Présenter une définition des risques psychosociaux, du repérage à l'impact sur les personnes, les collectifs professionnels, le travail...
- Décrypter les situations de mal-être au travail
- Se doter de grilles de lecture pour décoder les mécanismes de souffrance au travail.
- Faire l'audit de son organisation pour identifier les zones de risques et les points d'appui.
- Acquérir des outils relationnels pour entrer en communication avec des collaborateurs en souffrance psychologique
- Elaborer des stratégies d'écoute et d'entretien
- Identifier les clés de réussite et points de vigilance dans une démarche de prévention.
- Aborder les pistes de prévention individuelles, collectives et organisationnelles

CONTENU

Matin

JOUR 1

Après-midi

- Introduction de la journée par des représentants de la FFMJC
- Présentation du programme de la formation
- Présentation du formateur et des stagiaires

Une approche psychodynamique du travail dans une perspective individuelle : le « travail » entre Prescrit et Réel, entre Plaisir et Souffrance

- Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?
- Définir et comprendre ce qu'est le « travail » quelle sont nos représentations du travail ?
- Les principaux mécanismes psychologiques et psychiques en jeu
- Qu'est qui nous fait du « bien » ou du « mal » dans notre travail ?
- Repérer les facteurs qui favorisent l'émergence des risques psychosociaux dans l'organisation du travail

- Décrypter les situations de mal-être au travail
- Les facteurs de risques psychosociaux : le « travail » sous influence
- Le stress : de la Réaction de Stress Adapté à l'Etat de Stress Chronique, en passant par les Réactions de Stress Dépassé
- Les principaux risques psychosociaux
- Les conséquences pour les organismes et les entreprises
- Les aspects juridiques, réglementaires

Matin

JOUR 2

Après-midi

Une approche psychodynamique du travail dans une perspective collective : les règles de métier, la reconnaissance du « travail »

- Les différentes influences inhérentes à l'exercice du métier qui peuvent générer des difficultés
- La prévention des risques psychosociaux : du diagnostic à la mise en place d'un plan de prévention
- Les principaux indicateurs de RPS dans l'entreprise

- Le rôle et la place de l'encadrement dans la prévention des RPS
- Les différents acteurs de la prévention des RPS (RH, médecine du travail, CHSCT, etc.)
- Des moments-clefs : situations de crise, retour au travail, changements de comportements
- Les grands principes de la communication
- La conduite d'entretiens spécifiques
- Clôture de la session en présence de représentants de la FFMJC

