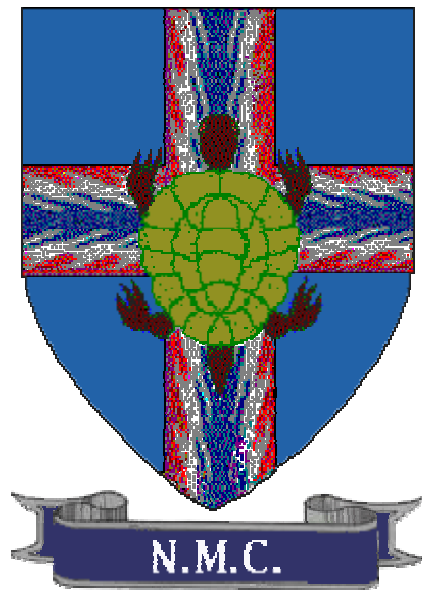


# **Cours de formation adaptés**

**Nation Métis Contemporaine**



# **N.M.C.**

# NATION MÉTIS CONTEMPORAINE

## PROGRAMMES ET SERVICES

### La N.M.C.

La Nation Métis Contemporaine, est, avant tout une Nation de services et aussi un réseau de spécialistes du développement des individus et des organisations autochtones. Sous la direction du Président Claude Samson, Psycho-sociologue, spécialiste en communication et en formation, la N.M.C., offre aux Communautés Métisse en général, des programmes de formation et de pédagogie en développement personnel et organisationnels, en fonctionnement de groupes ou individuels

Les ressources utilisées sont puisées à même un réseau de spécialistes, et ce en fonction des exigences particulières de chaque opération. Pour des projets plus complexes, nous mettons sur pied des équipes de travail conjuguant les ressources particulières de plusieurs spécialistes capables de travailler efficacement ensemble.

Ces services, nous les mettons à la disposition de tous, soit sous forme de sessions, de séminaires, de conférences ou de programmes, soit en répondant aux demandes d'individus, de Communautés ou de groupes déjà structurés, et ce dans la mesure où les ressources dont nous disposons conviennent aux besoins qui nous sont formulés.

Nous nous préoccupons d'assurer dans tous les cas des services de haute qualité. A cause de l'ampleur de notre bassin de ressources et de notre flexibilité dans leur utilisation, nous nous caractérisons surtout par la polyvalence dont nous faisons preuve. Nous abordons les besoins de nos citoyens avec des ressources variées qui exploitent des approches variées.

## Principaux domaines d'expertise...

- Le développement personnel
  - . croissance personnelle
  
- Les communautés
  - . fonctionnement, animation, relations interpersonnelles, le leadership.
  
- La relation de consultation
  - . entrevue, relation d'aide.
  
- L'apprentissage
  - . compréhension, facilitation.

## Spécialités...

Grâce au réseau dont nous disposerons, nous serons en mesure de répondre adéquatement à la plupart des demandes qui nous seront adressées dans les domaines ci-dessous.

### La formation

. Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

### La conception de programme

. Programme d'intervention ou de formation (complet et intégré).

### La recherche intervention:

. Un type de recherche qui vise à s'intégrer intimement aux préoccupations d'action et des changements dans les communautés

### La consultation

. Auprès de citoyens Métis, d'entreprises Métisses, d'organisations Métisses.

## Programmation...

Chaque programme comprend:

- la participation à des sessions de formation.
- des séminaires théoriques et des ateliers pratiques.
- expérimentation sous supervision.
- un travail d'évolution personnelle.

### Les programmes:

Le N.M.C., offre des activités de formation déterminées et regroupées de manière à permettre au participant d'effectuer un cheminement de formation cohérent et complet dans un domaine donné.

Une connaissance théorique et pratique articulée dans le domaine de la spécialité choisie est l'objectif visé par chacun des programmes.

### Sessions de formation:

Elles consistent en une exposition expérientielle visant à augmenter la connaissance et la compétence sur un sujet. Elles impliquent la transmission de connaissances, de pratiques sur le sujet et le développement de certaines attitudes. Généralement d'une durée de deux (2) à quatre (4) jours, elles sont un objectif global. Elles consistent en une exposition expérientielle et théorique à un sujet en vue de le connaître davantage et de développer certaines habiletés propices dans ce domaine.

### Ateliers et séminaires:

Ils sont donnés dans un format temporel très court (1 ou 2 jours), et visent soit à donner un aperçu général d'un sujet, ou à approfondir un point précis dans un domaine. Ils peuvent être théoriques ou pratiques.

### Méthodes pédagogiques:

L'approche expérientielle occupe une place de choix dans la grande majorité de nos programmes de formation. Toutefois, des exposés théoriques sont présentés pour compléter les connaissances ou à titre de références.

**SYLLABUS**

**PROGRAMME "COURS CONTINU"**

**APPRENDS À APPRENDRE**

TITRE: COURS CONTINU  
DUREE: (selon le besoin)  
COUT: Gratuit  
LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

Le programme "Cours Continu" est un processus d'apprentissage logique et déterminé offrant des activités de formation regroupées de manière à permettre aux participants d'effectuer un cheminement de formation cohérent et complet. Ce programme est un ensemble de cours, permettant à tout participant de recevoir une formation structurée et personnalisée. Il permet à l'individu d'apprendre à apprendre, en lui fournissant des outils de travail adéquats et indispensables dans la poursuite de ses objectifs.

#### Durée du programme:

Échelonné sur une période de deux (2) ans (ou selon le besoin), permettant ainsi au participant de mieux assimiler, de mieux comprendre et de mieux vérifier les apprentissages reçus d'une session à l'autre. Chaque session comprend deux (2) blocs de cours pour un total de huit (8) cours qui constituent l'ensemble du programme. Il est possible, sur demande seulement, que le programme se donne de façon continue, c'est-à-dire, sur une période de 28 jours (nous demeurons ouverts et disponibles en ce qui concerne le facteur de distribution des cours dans l'espace temps).

#### Objectifs du programme

. Une connaissance théorique et une pratique articulée sont les objectifs visés par le programme pour permettre aux participants

d'effectuer un cheminement de formation cohérent et complet.

. Permettre aux participants de mieux percevoir et de comprendre les différents facteurs qui interviennent dans la gestion d'une équipe de travail et d'une Communauté. Pour atteindre ces objectifs, nous tenterons de développer chez les participants leur capacité d'entrer en relation avec d'autres personnes et de les amener à prendre conscience des diverses composantes qui entrent en opération lors de ces contacts interpersonnels. De plus, nous les amènerons à identifier le fonctionnement des Communautés dans lesquels ils se trouveront insérés.

### Objectifs spécifiques:

Les comportements attendus de la part du participant à la fin du cours sont les suivants:

Qu'il soit plus à même d'observer et de comprendre ce qui se passe dans les groupes auxquels il participe, et d'intervenir de façon adéquate au plan des relations humaines.

Qu'il prenne conscience de son propre comportement dans la Communauté et qu'il puisse le modifier s'il y a lieu, afin de parvenir à un meilleur fonctionnement.

Qu'il un respect de l'autre et des opinions de l'autre dans la Communauté, et une plus grande confiance en lui-même et dans le groupe.

Qu'il soit capable d'identifier, d'analyser et d'interpréter les phénomènes découlant des interrelations humaines au sein d'une équipe, de situer rôle unique et de comprendre les responsabilités que sa présence implique.

Qu'il soit capable d'analyser les risques d'une intervention d'une participation et de les minimiser.

Qu'il soit capable d'observer un individu et de comprendre les sentiments qui l'animent.

### Objectifs des exercices:

Comme les relations humaines constituent d'abord un vécu, les exercices ont pour but...

- . De faire découvrir au participant ses propres attitudes en groupe.
- . De lui faire observer des personnes en interaction.
- . De lui apprendre à faire face aux différents problèmes qui peuvent se poser au niveau des communications humaines, et d'expérimenter des façons de les solutionner.
- . De s'entraîner au travail en équipe et de s'épanouir au plan social.

### Objectifs des lectures:

- . Acquérir le vocabulaire scientifique utilisé en psychosociologie.
- . Découvrir la théorie sous-jacente aux exercices vécus en classe et l'approfondir.

### Objectif du compte-rendu:

- . Faire le lien entre les notions théoriques contenues dans les blocs de cours, les textes et les exercices en classe.

### Méthodologie:

Le programme est essentiellement composé de laboratoires dit de formation, suivit d'exposés magistraux et théoriques. Des exemples d'application seront également présentés. Il y aura des ateliers, plénières et des lectures proposées aux participants pour compléter leur formation.

## Programmation:

Le programme comprend:

- . Participation à des sessions de formation.
- . Séminaires théoriques et ateliers pratiques.
- . Expérimentation sous-supervision.
- . Travail d'évolution personnelle.

Contenu du programme: (voir les syllabus de cours).

- . Bloc #1... Connaissance de Soi et des Autres.
- . Bloc #2... Communication - Perception - Attitude.
- . Bloc #3... Phénomène de groupe et Prise de décision.
- . Bloc #4... Leadership et Techniques d'animation.
- . Bloc #5... Conflit interpersonnel, Changement et Résistances.
- . Bloc #6... Psychologie du Groupe Tâche et son animation.
- . Bloc #7... Processus de Solution de problème.
- . Bloc #8... Synthèse de formation.

Évaluation: (Entente avec les participants.)

L'évaluation comportera deux (2) parties:

Au début de la session le moniteur présentera six (6) questions, le participant devra répondre à l'une de ces six (6) questions (au choix) et, devra développer sa réponse à partir des notions exposées durant le programme.

Il aura à présenter un projet d'intervention dans le cadre du cours de synthèse de formation (voir syllabus).

## SYLLABUS

### CONNAISSANCE DE SOI

TITRE: CONNAISSANCE DE SOI (Centre du cercle)(la guérison)  
DUREE: 2 jours  
COUT: Gratuit  
LIEU: A déterminer !

---

Ce programme s'adresse aux personnes qui désirent évoluer dans leur cheminement personnel; cadres, gestionnaires, dirigeants, secrétaires, et employés et autres.

La connaissance de Soi vise d'abord et avant tout le changement personnel. L'individu apprend à améliorer sa capacité de se faire une vie plus satisfaisante, à mieux percevoir pour moins juger, mais pour mieux comprendre ce qui lui est extérieur.

Cette session permettra au participant de mieux répondre à ses besoins dans le respect de l'autre dans la tradition de Cercle Médicinal. En outre, il apprendra à réfléchir de façon plus adéquate sur son action, à la fois en termes éthiques, théoriques et méthodologiques.

Le groupe de croissance personnelle devient un moyen, un lieu où la personne peut développer ses ressources grâce à la présence de l'autre, dans le plus grand des respects de la tradition autochtone.

L'approche existentielle repose sur une conception de la personne. Une personne avec son agir et son expérience constitue un tout cohérent par rapport à elle-même, c'est-à-dire, qu'elle peut être considérée comme un organisme ayant trouvé un mode de fonctionnement en accord avec sa propre réalité contemporaine, telle que vue de l'intérieur.

A tout instant et durant toute notre vie, nos expériences et/ou émotions immédiates changent. C'est donc en quelque sorte le contact avec son expérience et la symbolisation ou l'identification de celle-ci qui amène un changement de cette expérience, puis de l'individu lui-même.

La personne arrive à pouvoir vivre davantage en mouvement, en ne bloquant pas sa conscience aux émotions qu'elle vit. Elle devient plus apte à s'actualiser comme personne.

La personne est donc un organisme en processus de devenir. La croissance personnelle favorise un mieux-être psychologique, pour mieux permettre l'accès aux sphères créatrices de son être et d'augmenter l'utilisation de toutes ses potentialités.

Le groupe contribue à enrichir l'exploration de la réalité actuelle et momentanée dans le "ici et maintenant", en multipliant les possibilités d'évocations d'expériences vécues. Il permet à chacun de faire face à une collectivité vivante.

Chacun peut y puiser ce dont il a besoin pour poursuivre sa propre démarche de croissance personnelle.

#### Objectifs du cours:

Permettre aux participants de faire un retour sur eux-mêmes au cœur de la dynamique de groupe, pour mieux comprendre les interactions existantes entre le "soi profond" et celui des autres, favorisant ainsi le développement de leurs ressources individuelles.

#### Objectifs spécifiques:

Permettre à chaque membre de projeter une image sur les autres membres du groupe.

Expliciter les sentiments ressentis envers ceux-ci.

Permettre à chacun de se rendre compte comment il est perçu par les autres membres de l'équipe.

Fournir un cadre dont le potentiel d'évocation aidera l'individu à entrer en contact direct avec des aspects de ses émotions présentes.

A la fin de la session, le participant devrait être à même d'observer et d'écouter avec intelligence ce qui est dit et

fait, et de se servir de cette information pour guider ses réponses.

### Méthode pédagogique:

Ce cours, de par son contenu, se veut d'une orientation pratique en croissance personnelle et s'appuie sur la méthode de formation expérientielle en milieu de laboratoire.

La source d'apprentissage de tout participant est sa propre expérience, et ce à tout moment, c'est-à-dire, dans le processus dans lequel se trouve le participant, dans une expérience continuellement en mouvement dans le "ici et maintenant".

Pour favoriser cette réalisation du Soi, il est important et primordial de fournir aux participants, des situations dans lesquelles ils pourront se dé cristalliser, c'est-à-dire: mise en situation, expression corporelle, rétroaction, et simulation.

### Encadrement:

Les participants sont réunis dans un cadre structuré au minimum. Les individus composent le groupe, en ce sens que chacun vit continuellement des expériences par rapport à chacun des autres membres.

Les activités sont proposées par le moniteur dans le but de laisser émerger un vécu latent. La source d'apprentissage de tout participant est sa propre expérience à tout moment.

### Évaluation:

Aucune évaluation pour cette session, une rétroaction du groupe sera communiquée au participant en fonction de ses attentes personnelles dans le cadre de la session.

### Consigne:

Cette session se donne sur une fin de semaine, soit: du vendredi soir au dimanche après-midi. Le participant doit se libérer

totalement pour cette fin de semaine dynamique qui exige une présence continue dans le Grand Cercle. Coucher sur place. Les participants doivent donc prévoir ce dont ils ont besoin pour cette période d'isolement

**SYLLABUS**

**COMMUNICATION - PERCEPTION - ATTITUDE**

TITRE: COMMUNICATION - PERCEPTION - ATTITUDE

DUREE: 2 jours

COUT: Gratuit

LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

Objectifs du cours:

Présenter aux participants certains aperçus théoriques pertinents des mécanismes de la communication, empruntés aux grandes traditions théoriques des sciences humaines;

- . Théories sur la communication
- . Théories sur la perception
- . La notion d'attitude

Objectifs spécifiques:

Permettre aux participants l'accroissement du sens coopératif et du sens de la responsabilité.

Développer le potentiel de créativité individuel et en groupe.

Favoriser une augmentation de la communication à tous les niveaux.

Augmenter l'accroissement d'efficacité dans l'organisation.

Identifier les bases de la communication, les obstacles.

Permettre aux participants de faire le lien entre leurs propres attitudes et les acquis théoriques.

Permettre au participant de mieux percevoir les attitudes groupa-

les au fur et à mesure de son évolution.

Permettre d'identifier ses propres attitudes et d'observer celles des autres dans un système interactionnel.

### Méthode pédagogique:

Ce programme est d'orientation à la fois théorique et pratique. Théorique, par ses exposés magistraux, ses explications des concepts de bases et de certaines théories importantes dans le milieu des communications. Pratique, parce que ce programme s'appuie sur la méthode dite de formation en laboratoire et les simulations. Les exercices pratiques de mise en application y occupent une place importante.

### Évaluation:

A discuter avec le groupe:

Le participant doit remettre dans les "trente jours" qui suivent la fin du cours, un travail dans lequel il aura fait un lien pratique (en fonction d'une expérience professionnelle) entre les notions: communication, perception et attitude. Ceci dans le but d'aider le participant à se réajuster suite à la rétroaction qu'il recevra par rapport au travail présenté.

### Introduction

- . Présentation des participants
- . Présentation du syllabus
- . Le mode d'évaluation pour la session
- . Discussion sur le thème du cours

### La communication

- . La théorie de statistique de l'information
- . La théorie de la sémiologie de la communication
- . La théorie pragmatique de la communication

## La perception

- . Définition
- . Les mécanismes d'interprétation
- . La perception, un changement au niveau de la connaissance.
- . Le système perceptif.

## Les styles de communication

- . La communication statique
- . La communication digitale
- . La communication analogique
- . La communication verbale
- . La communication non-verbale

## L'art d'écouter

## La fenêtre de Johari

## La notion d'équilibre

- . L'autorégulation

## La notion de communication vue par la psychosociologie

- . Son champ et ses implications
- . Les principaux types d'altération et leurs sources
- . Carences à l'émission
- . Filtrage pendant la transmission
- . Lacunes à la réception
- . Distorsions au niveau de l'émetteur
- . Distorsions au niveau du récepteur
- . Distorsions au cours de la transmission

## Les attitudes

- . Thème à discussion (laboratoire)
- . Les attitudes, c'est quoi ?
- . Le concept d'attitude
- . L'attitude, un système
- . Sens de l'attitude

## SYLLABUS

### PHENOMENES DE GROUPE ET PRISE DE DECISION

TITRE: PHENOMENE DE GROUPE ET PRISE DE DECISION  
DUREE: 2 jours  
COUT: Gratuit  
LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

Objectifs du cours:

S'informer des principaux éléments théoriques inhérents aux groupe de décision.

S'habiliter à travailler en équipe de façon productive et dans un climat satisfaisant.

Objectifs spécifiques:

Ce cours sera l'occasion pour chacun des participants...

de distinguer différents phénomènes présents dans un groupe au travail (collaboration, compétition, dépendance, autonomie, tension, agressivité, confiance, méfiance, etc.)

de s'informer des ressemblances et différences entre les groupes de rencontre, de consultation, de prise de décision et de solution de problèmes.

d'identifier les caractéristiques propres à son style de participation dans un groupe.

de mettre à l'essai des façons de participer différentes de celles auxquelles il a recours habituellement.

### Méthode pédagogique:

Il s'agit d'un laboratoire de travail en petit groupe. La place centrale va donc à l'expérimentation. Une place substantielle sera également faite à l'information théorique. Cela suppose des ateliers et des exposés théoriques.

Les ateliers se déroulent en trois (3) temps; le moniteur propose une tâche aux participants, ceux-ci s'engagent dans un exercice relié à cette tâche, et finalement il y a un retour sur l'expérience vécue. Le participant fait son apprentissage à partir de ses relations avec les autres participants, et à partir de la façon dont les tâches seront exécutées.

### Contenu:

Les étapes dans la vie d'un groupe (naissance, croissance, mort). Les niveaux d'interaction dans un groupe de travail (la tâche, la technologie, le vécu). Les principaux phénomènes présents dans les interactions entre les membres d'un groupe (leadership, compétition, agressivité, tension, confiance, méfiance, collaboration, satisfaction, etc.) Les différents types de groupes de tâche (discussion, consultation, résolution de problèmes, prise de décision).

La prise de décision individuelle et collective; les facteurs influençant les décisions; comment améliorer la valeur de nos décisions; les étapes d'une prise de décision; avantages et inconvénients d'une prise de décision de groupe; les difficultés rencontrées lors d'une prise de décision.

### Évaluation:

L'évaluation sera basée sur une production écrite qui manifeste l'intégration cognitive et expérientielle des apprentissages fait pendant le laboratoire. L'orientation du travail sera négociée entre le moniteur et les participants.

**SYLLABUS**

**LEADERSHIP ET TECHNIQUES D'ANIMATION**

TITRE: LEADERSHIP ET TECHNIQUES D'ANIMATION

DUREE: 2 jours

COUT: Gratuit

LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et pour tous les citoyennes et citoyens Métis

#### Objectifs du cours:

Permettre aux participants d'analyser et d'expérimenter les difficultés inhérentes à l'animation d'un groupe et de percevoir l'influence du leadership dans le déroulement de la vie d'un groupe.

A la fin du cours, les participants devraient être à même de choisir leur style de leadership en fonction d'une situation donnée, de reconnaître leurs forces et leurs faiblesses dans leurs styles d'animation et de modifier leurs faiblesses.

#### Méthode pédagogique:

Après l'exposé de quelques éléments théoriques sur la dynamique de tous groupes restreints, le leadership et sur la fonction d'animation, chaque participant sera convié à expérimenter le rôle d'animateur avec le groupe de l'atelier.

Chaque personne animera tour à tour le groupe, et ce pendant 30 à 45 minutes, le prenant de préférence là où il est et l'amènera, l'accompagnera, ou le suivra, là où il veut aller ou encore là où l'animateur le poussera. Chaque "tour" d'animation sera suivi d'un rapport d'observation, de discussions, de commentaires, et au besoin, d'exposés additionnels de la part du moniteur

## Contenu:

Exposé sur les différents types de leadership; les trois (3) styles de leadership de base et les trois (3) styles intermédiaires; modèle hiérarchique des styles de leadership (niveau supérieur, niveau inférieur). Les sept (7) niveaux de personnalité et les styles de leadership requis pour chacune. Jeux de rôles et discussions.

L'animateur et les compétences face à soi-même; la compatibilité du système de valeurs de l'animateur; la compétence face à la dimension relationnelle (l'ensemble des personnes); les compétences face à la dimension objectif; les grands thèmes de la vie d'un groupe; les techniques d'animation; l'animation et le pouvoir; la présence; la créativité; et le changement.

## Evaluation:

Il sera proposé au groupe (à discuter), que chaque participant remettre après la fin de la session (à déterminer): l'analyse d'une situation de groupe où évolue un animateur. Le texte devra comprendre le rapport le plus précis possible de ce qui s'est passé entre l'animateur et le groupe; les interventions importantes de part et d'autre, suivi d'une analyse qui réfère aux concepts présentés pendant l'atelier et qui montre que l'auteur du travail comprend bien ces derniers.

**SYLLABUS**

**LA GESTION DES CONFLITS INTERPERSONNELS**  
**LE CHANGEMENT ET SES RESISTANCES**

TITRE: LA GESTION DES CONFLITS INTERPERSONNELS  
LE CHANGEMENT ET SES RESISTANCES

DUREE: 2 jours

COUT: Gratuit

LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

Dans leurs relations avec les autres, les individus y reproduisent l'essentiel de leurs comportements et y retrouvent spontanément leurs réactions fondamentales face à autrui. L'individu se retrouve foncièrement lui-même partout, et une situation interpersonnelle donnée peut toujours faire émerger certains aspects conflictuels. Parmi les problèmes humains des entreprises et des organisations, il n'en est aucun qui ne finisse par retentir sur le moral du groupe.

#### Objectifs du programme:

Permettre aux participants de faire un tour d'horizon des types de problèmes interpersonnels que l'on rencontre entre direction de la communauté, et entre pairs.

Permettre aux participants d'examiner l'origine possible des conflits provenant de traits de personnalité, de comportements ou de la structure des rapports.

Permettre aux participants d'examiner finalement des façons et des conditions pour intervenir sur ces conflits dans le but de les résoudre.

Permettre aux participants de se familiariser avec quelques modèles de changement.

Permettre aux participants d'acquérir un modèle d'inspiration en

vue d'un changement, et d'acquérir la connaissance des éléments de conception d'une intervention de changement.

### Méthodologie:

Le programme est composé de laboratoires dit de formation suivit d'exposés magistraux et théoriques. Des exemples d'application seront également présentés, il y aura des ateliers, plénières et des lectures proposées aux participants pour compléter leur formation.

### Contenu du programme:

#### A) Dynamique du conflit interpersonnel

1. Les causes fondamentales du conflit.
  - conflit intrinsèque
  - conflit émotionnel
2. Les évènements catalyseurs de conflit
3. Le comportement des opposants
4. Les conséquences du conflit

#### B) Confrontation interpersonnelle avec l'aide d'un tiers.

1. Processus de confrontation
2. Fonction stratégique du conciliateur
3. Intervention tactique du conciliateur

#### C) Appréciation

#### D) Le changement

- ses caractéristiques
- la dynamique du changement
- les approches

E) Modèles de changements

F) Les effets secondaires du changement

G) La résistance au changement

- individuelle
- collective

H) Faire face aux résistances

I) Planification du changement

- avant le changement
- exposé d'une conception(l'intervention psychosociologique)
- comment passer une idée nouvelle en vue d'un changement.

Evaluation:

Voir avec les participants.

## SYLLABUS

### PSYCHOLOGIE DU GROUPE TACHE ET SON ANIMATION

TITRE: PSYCHOLOGIE DU GROUPE TACHE ET SON ANIMATION

DUREE: 2 jours

COUT: Gratuit

LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

#### Objectifs du cours:

Sensibiliser les participants aux différents facteurs qui conditionnent l'efficacité du travail en équipe, et ce en leur permettant de vivre des expériences de groupe qui les aideront à mieux se connaître et à prendre conscience de leur comportement.

Identifier le processus de la motivation et le système de valeurs qui influencent les comportements dans un groupe en vue d'aider les participants à reconnaître les obstacles et les résistances à la cohésion, au bon fonctionnement et aux bonnes communications du groupe.

Permettre aux participants d'évaluer le type de perception que chacun porte envers les autres et la situation.

Fournir aux participants des données qui permettront de mesurer la qualité des communications dans le groupe afin d'être plus en mesure d'apporter des actions correctives dans le futur.

Mettre en valeur les influences exercées dans un groupe, la localisation du pouvoir et des responsabilités et les problèmes du leadership.

Comprendre la dynamique du leadership de tâche, examiner les stratégies et procédés utilisés pour atteindre un objectif,

les façons d'animer un groupe, de planifier et prévoir les résultats.

A la fin de la session, le participant devrait être à même de reconnaître les talents et les habiletés individuels et de mettre à contribution tous les membres dans un groupe de tâche.

### Contenu:

#### Le petit groupe de tâche à sa naissance:

- . conditions minimales
- . nombre
- . lieu et conditions matérielles
- . communication comme processus primaire
- . modèle pragmatique
- . tâche commune
- . objectif commun
- . analyse schématique des communications entre deux sujets.

#### La dynamique du petit groupe de tâche:

- . le cheminement du groupe dans la zone de l'affection
- . le cheminement du groupe dans la zone de pouvoir
- . le cheminement du groupe dans la zone de la tâche

#### Les rôles, les normes, les fantaisies groupales:

#### Annexe 1:

- . réseaux de communication dans les groupes restreints.

#### L'animation:

- . définition de l'animation du groupe tâche

- . comment animer un groupe
- . la tâche et son organisation
- . l'évolution psychologique du groupe
- . les styles d'animation

#### Annexe 2:

- . perspectives d'animation dans un groupe de discussion.

#### Annexe 3:

- . trois (3) genres d'animateur.

#### Méthode pédagogique:

Une approche expérientielle en milieu laboratoire, une méthode déductive de formation est largement favorisée par rapport au processus traditionnel d'enseignement. Il y aura des exposés théoriques à titre de références, et ce dans le but de clarifier des points et d'aider le participant dans sa compréhension du ou des phénomènes en cause.

#### Les moyens:

- . Ateliers (sous-groupe)
- . Exposés théoriques
- . Plénières, discussions
- . Rétroaction et analyse

#### Evaluation:

L'évaluation et la notation demeurent des éléments qui seront discutés avec le groupe au début de la session.

**SYLLABUS**

**PROCESSUS DE SOLUTION DE PROBLEME**

TITRE:       PROCESSUS DE SOLUTION DE PROBLEME

DUREE:       2 jours

COÛT:        Gratuit

LIEU:        A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

Tout cadre efficace est convaincu que l'analyse et la prise de décision constituent l'essentiel de son rôle. Toute sa réussite en dépend. Pourtant, peu de cadres sont capables d'identifier les différentes phases d'un processus de solution de problème.

#### Objectifs du cours:

Permettre aux participants d'adopter une démarche rationnelle de travail.

Permettre aux participants de s'engager face à une décision, d'en évaluer les implications et d'élaborer des solutions possibles en réponse à un problème concret.

#### Contenu:

Les étapes prédécisionnelles et postdécisionnelles; les obstacles, les pré-requis, les techniques utiles, les rôles utiles pour chaque étape; les sortes de décisions qui peuvent en découler.

#### Méthode pédagogique:

La méthode de formation dite laboratoire ou expérientielle tiendra une place très importante tout au long du développement; le

travail sur un problème concret sera l'axe autour duquel viendront se greffer les concepts et théories explicatives, au fur et à mesure du déroulement du processus lui-même.

Les moyens:

- . Ateliers (sous-groupes)
- . Rétroaction et analyse
- . Exposé théoriques
- . Plénières, discussions

Evaluation:

L'évaluation et la notation demeurent des éléments qui seront discutés avec le groupe au début de la session.

## SYLLABUS

### SYNTHESE DE FORMATION

TITRE:               SYNTHESE DE FORMATION

DUREE:     2 jours

COUT:       Gratuit

LIEU:        A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

#### Objectifs du cours:

Comme tel, ce cours s'articule sur deux axes.

Réflexion et analyse des apprentissages reçus antérieurement dans le cadre du programme cours-continu.

Application de ces apprentissages reçus à un scénario d'intervention.

Ces deux (2) objectifs supposent donc, d'une part une activité de synthèse critique et d'autre part, un effort ancré dans la réalité organisationnelle dans laquelle évolue chaque participant.

#### Contenu:

Compte tenu des objectifs, il ne s'agit pas de décrire des contenus d'apprentissages comme tel, mais plutôt de réactiver, de rendre effectif des contenus déjà acquis, du moins en principe

L'intervention du moniteur ne porte pas sur des contenus nouveaux, mais sur des contenus acquis et oubliés ou acquis avec des difficultés dues à des distorsions, des malentendus, des déviations. A ce titre, le contenu des apprentissages donne lieu à toute une activité de mise à nu des failles dans les acquis de l'apprentis-

sage et à leur élimination. Cela suppose aussi la clarification de certains concepts et, surtout, la mise en relation d'une mosaïque de connaissances.

L'activité suggérée dans le deuxième objectif du cours laisse place à un type d'apprentissage spécifique; apprentissage d'un savoir-faire. Il s'agit, bien sûr, des savoir-faire liés à l'habileté d'intervenir comme cadre, comme dirigeant, dans son propre milieu de travail.

#### Critères d'évaluation:

Le principe adopté étant celui de l'évaluation continue, il y aura quatre (4) moments dédiés à l'évaluation, chacun de ces quatre (4) moments correspond exactement aux étapes d'un projet d'intervention type.

Toute évaluation sera réalisée en petit groupe avec la collaboration du moniteur (auto-inter-évaluation). La dernière évaluation sera réalisée par le moniteur et discutée avec le participant concerné (co-évaluation).

#### Intervention suggérée:

L'intervention devrait de faire à partir des secteurs d'origine ou d'implication des participants. Cela veut dire qu'une attention particulière sera portée à la réalité vécue des participants.

Par exemple, voici un secteur répondant aux critères du programme cours-continu.

"Les relations interpersonnelles et les canaux de communication dans une grande entreprise".

Ce secteur donne lieu à des projets d'interventions qui observeront les étapes suivantes:

Définition des objectifs poursuivis, cueillette des données de base.

Mise en place d'un plan d'action d'intervention (stratégie de changement).

Etude des moyens, des chronogrammes d'intervention (tactique) et d'application.

Analyse et critique continues du déroulement du projet d'intervention.

## AUTRES PROGRAMMES

TITRE: LA GESTION DU SECRETARIAT.

DUREE: 2 jours

COUT: Gratuit

LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

#### Contenu et objectifs du programme

- .Reponsabiliser et impliquer davantage le participant dans son rôle
- .Augmenter la qualité et l'efficacité des communications
- .Améliorer la qualité de vie au travail
- .Connaissance de soi
- .Processus de la communication
- .Processus de la perception
- .La rétroaction
- .Comment communiquer
- .La prise de décision (situation émotive et rationnelle)
- .Perception des rôles
- .Planification et organisation

TITRE: COMMUNICATION AU TRAVAIL ET L'ENTREVUE  
DUREE: 2 jours  
COUT: Gratuit  
LIEU: A déterminer !

---

Ce programme s'adresse à des personnes appelées à communiquer fréquemment avec le personnel ou la clientèle, et ce de par la nature même de leurs fonctions.

#### Contenu et objectifs du programme

Le programme a pour objectifs d'aider les participants à mieux connaître les diverses dimensions de la communication verbale et non-verbale; d'examiner leurs compétences par rapport aux divers aspects de la communication; et de développer des attitudes et des comportements favorisant une communication plus efficace.

Cette session permettra de connaître et de mettre en pratique des techniques de communication propres à l'entrevue, ainsi que de développer des attitudes propices à cette situation. Les participants seront encouragés à découvrir leur propre style.

TITRE: RELATIONS INTERPERSONNELLES

DUREE: 2 jours

COUT: Gratuit

LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

#### Contenu et objectifs du programme

Les individus y reproduisent l'essentiel de leurs comportements et y retrouvent spontanément leurs réactions fondamentales face à autrui. L'individu se retrouve foncièrement lui-même partout et une situation interpersonnelle donnée peut toujours faire émerger au moins certains aspects de sa personne.

Acquérir des grilles permettant...

d'identifier les comportements qui se manifestent dans les principaux processus de groupe et interpersonnel.

percevoir l'interaction dynamique de ces différents processus.

faire les liens entre différents niveaux dynamiques de la vie d'un groupe.

TITRE: GESTION DES COMMUNICATIONS

DUREE: 2 jours

COUT: Gratuit

LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

#### Contenu et objectifs du programme

Apprentissage expérientiel des principaux phénomènes de la communication interpersonnelle.

- . le message.
- . le codage - le décodage.
- . les bruits dans la communication.
- . les frontières.
- . le cadre de référence.
- . l'authenticité.
- . la rétroaction.
- . la confrontation entre l'image de soi et les perceptions d'autrui.
- . le filtrage.
- . le traitement de l'information

TITRE: LA GESTION DU STRESS

DUREE: 2 jours

COUT: Gratuit

LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

Les personnes qui ne parviennent pas à choisir, à prendre position, à oser ou à risquer, sont souvent aux prises avec des problèmes d'agressivité et de stress.

Soit qu'elles ont peur de s'affirmer, de se choquer, d'être intenses ou de perdre le contrôle; soit qu'elles ont peur de l'affirmation des autres, de leur colère, critique ou intensité. Souvent retenues, paralysées ou timides, elles se vivent comme ayant peu de pouvoir sur leur satisfaction au travail et dans la vie.

#### Contenu et objectifs du programme

Cette session peut permettre à ces personnes d'augmenter leur capacité de se satisfaire dans la vie en devenant de plus en plus capables de faire les choix qui leur importent. Essentiellement, la session vise à aider les participants dans diverses situations, c'est-à dire: développer leurs capacités d'être actifs pour obtenir ce qu'ils désirent; apprendre à résoudre les problèmes et traverser les obstacles de parcours pour atteindre leurs buts.

TITRE: MIEUX VIVRE SA RETRAITE

DUREE: 2 jours

COUT: Gratuit

LIEU: A déterminer !

---

Ce programme s'adresse à tous ceux et celles qui désirent mieux vivre la retraite, qu'elle soit choisie ou non. Les participants y sont invités avec leurs conjoints pour le même tarif.

#### Contenu du programme

- . L'aspect financier de la retraite
- . L'aspect psychologique de la retraite
- . L'aspect sociologique de la retraite.
- . L'aspect physiologique de la retraite

TITRE: CADRES EFFICACES

DUREE: 2 jours

COUT: Gratuit

LIEU: A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

### Contenu et objectifs du programme

Le programme de formation "CADRES EFFICACES" est un processus accéléré d'apprentissage, permettant aux participants de recevoir une formation adéquate et d'avoir une ensemble des différents phénomènes rencontrés dans la question des ressources humaines. Ce processus d'apprentissage logique et déterminé offre des activités de formation regroupées de manière à permettre aux participants de mieux prendre conscience des différentes approches et techniques d'intervention dans une organisation, telle que l'entreprise. Un ensemble de notions permettant à tout participant de recevoir une formation structurée et personnalisée. Il permet à l'individu d'apprendre à apprendre en lui fournissant des outils de travail indispensables dans la poursuite de ses objectifs et ce celles de l'entreprise.

### Contenu

1. La Connaissance de soi.
  - .Mes limites comme individu.
  - .Mes besoins.
  - .Mon image.
  - .Mes émotions.
  
2. Communication, perception, attitude.
  - .Théorie sur les communications.
  - .La notion de feedback.
  - .Mon style de communication.
  - .L'écoute des autres.

- .Mes résistances et mes blocages.
- .Mon attitude face à une situation.

3. Phénomènes de groupe et décision de groupe  
(le travail d'équipe).

- .L'interaction dans un groupe.
- .Leadership, la compétition.
- .L'agressivité, les tensions.
- .La collaboration.
- .La décision de groupe.
- .Le but commun.

4. Leadership et techniques d'animation  
(gestion du leadership).

- .Mon style de leadership.
- .Les styles de leadership.
- .Leadership et autorité.
- .La créativité.
- .Mon style d'animation.

5. Gestion des conflits interpersonnels.

- .Dynamique du conflit interpersonnel.
- .Confrontation avec l'aide d'un tiers.
- .Le changement, ses résistances, un modèle.
- .Les effets secondaires du changement.
- .Prise de décision individuel,

6. Psychologie du groupe tâche et sa gestion.

- .L'efficacité du travail en équipe.
- .Le processus de motivation.
- .Obstacles à la cohésion.
- .La perception que j'ai des autres.
- .Le pouvoir dans le groupe.
- .L'atteinte d'un objectif.

7. Processus de solution de problème.

- .Démarche rationnelle de travail.
- .Mon engagement face à une décision.
- .L'évaluation.
- .Les solutions possibles.
- .Les obstacles et les techniques utilisées.
- .Les types de décision.

## 8. Synthèse de formation.

Permettre l'application des apprentissages.

Il s'agit bien sûr, des savoir-faire liés à l'habileté d'intervenir comme dirigeant.

**COURS:** La psychologie de la vente  
**DUREE:** 2 jours  
**COUT:** Gratuit  
**LIEU:** A déterminer !

---

Sessions et programmes soit pour les Chef ou porte parole et aussi pour tous les citoyennes et citoyens Métis

### **Objectif principal.**

Permettre aux participants, de développer, une attitude mentale et psychologique supérieure, en fonction de leur profession, et d'augmenter leur efficacité dans le milieu de la représentation.

### **Objectifs spécifiques.**

Permettre à chaque participant de développer au maximum son potentiel et ses qualités dans le domaine de la vente.

Permettre à chaque participant de mieux connaître les mécanismes psychologiques du système client, pour mieux passer ses idées.

Permettre à chaque participant de mieux répondre aux vrais besoins du système client, d'obtenir de meilleurs résultats et une plus grande satisfaction.

Permettre à chaque participant d'avoir une communication plus efficace et plus rentable.

### **Méthode pédagogique.**

La méthode pédagogique utilisée pour le programme de la psychologie de la vente est une méthode dite " laboratoire de formation ", cette technique permet un apprentissage beaucoup plus efficace car elle augmente le champ d'expérience du participant, les acquisi-

tions se font instantanément, cette technique est combinée à une approche personnalisée qui tient compte de l'individu et de ses acquis antérieurs.

### **Contenu du programme.**

Les notions et théories suivantes seront abordées.

- . Avoir une communication efficace.
- . Comment passer ses idées aux autres.
- . Comment mieux répondre aux besoins du client.
- . L'importance du champ d'expérience du client.
- . Bien connaître l'image mentale du système client.
- . Comment agir sur la perception du client.
- . L'importance de l'écoute active dans le décodage.
- . Comment bien définir ses objectifs.
- . Pourquoi définir ses objectifs.
- . L'importance d'une bonne planification.
- . Bien gérer son temps.
- . L'attitude face au marketing.
- . L'attitude d'un gagnant.