FACES TRAINING PROGRAMME

La formation comme processus vital et ouvert à l'existence

CESARI Antonella
Geapolis - Via Maternum n. 281 Piansano (VT) ITALIE
www.geapolis.eu
cesari.antonella@alice.it

RÉSUMÉ

*Cette communication vise à présenter une expérience d'éducation des adultes dans le contexte d'apprentissage non-formel et la mise en œuvre d' une démarche de formation centrée sur le modèle-outil FACES TRAINING, utilisé comme fil rouge autour la thématique du « développement humain et professionnel comme processus dynamique». L'acronyme FACES (visages) oriente « l'*être adulte en devenir*»: un processus vital qui intègre et transforme les trois dimensions de la vie: la stabilité, la continuité et le changement.*
En effet, l' «adulte» FLEXIBLE, ADAPTATIF, COHÉRENT, ÉNERGIQUE, STABLE (FACES), il pourra activer l'ensemble des compétences et des aptitudes pour gérer avec succès les difficultés, la crise, les étapes existentielles et professionnelles, c'est-à-dire les multiples visages (FACES), les différents aspects de la vie adulte.
Adressé aux adultes confrontés au chômage, aux transitions professionnelles et aux crises existentielles, les ateliers FACES TRAINING visent à favoriser la naissance spontanée des regroupements des adultes motivés à créer des lieux et des liens nouveaux, qui correspondent à leurs besoins.

MOTS-CLÉS

compétences clés, changement, autonomie, expérience socioaffective et socioculturelle

1. FACES TRAINING : LA FORMATION COMME UN PROCESSUS VITAL ET OUVERTURE Á L'EXISTENCE

« Apprendre? Certainement ;
mais vivre d'abord, et apprendre par la vie et dans la vie »
John Dewey

Geapolis, adressé à soutenir le développement de la culture de la formation tout au long de la vie, a mis en place en 2011 une équipe de formateurs pour réfléchir sur les méthodes et les techniques pédagogiques innovantes dans le domaine de l'éducation des adultes.
Avec une démarche systématique, l'équipe de formateurs a mis en place des ateliers pour le développement personnel et professionnel axés sur les compétences clés.
Adressé aux adultes confrontés au chômage, aux transitions professionnelles et aux crises existentielles, les ateliers de FACES TRAINING visent à favoriser la naissance spontanée des regroupements des adultes motivés à créer des lieux et des liens nouveaux, qui correspondent à leurs besoins: expression de soi, développement des relations intersubjectives, prise en compte d'une globalité humaine et des valeurs contemporaines.
Les activités favorisent le retour réflexif de la personne sur elle-même, sur l'observation et l'évaluation de ses caractéristiques dynamiques prenant en compte ses capacités à interagir avec l'environnement pour se donner des buts, se motiver et apprendre.
Comme chercheurs, on a là un défi intéressant : celui de tenter de comprendre de manière fine les interactions entre les variables individuelles et sociales en jeu au cœur du processus d'apprentissage. De même, comme formateurs, le défi consiste à imaginer et mettre en œuvre des environnements pédagogiques qui puissent prendre en compte l'apprenti à la fois en tant que sujet singulier et en tant qu'inscrit dans un groupe de personnes en interaction et une communauté historico-culturelle plus large.
Les recherches et les activités sont envisagées sous l'angle de l'apprentissage émancipateur et des théories de la transformation, du changement, en particulier du « développement humain et professionnel comme processus dynamique». Ils questionnent « l'accompagnement à l'autoformation » dans sa triple dimension: existentielle, pratique et cognitive et aussi comme posture pédagogique, favorisant les processus d'autonomisation individuel (empowerment) et l'émancipation des l'apprentis adultes à travers activités qui permettent

- *de prendre conscience de leur expérience, des conditions de leur expérience et des processus qui les conduisent à envisager autrement leur expérience ou leurs habitudes d'action*
- *de se construire, par rapport à un projet pouvant être lui-même en construction*
- *de se responsabiliser et être à la fois auteur et acteur de son devenir en formation*

2. LE CONTEXTE : FRAGILITÉ ET BESOINS DES COMPÉTENCES DANS UN MILIEU RURAL QUI CHANGE

Considérez quelle est votre origine,
vous ne fûtes pas faits pour vivre comme des bêtes,
mais pour suivre vertu et connaissance "
Dante Alighieri

L' Association italienne Geapolis a été fondée et mène ses activités en milieu rural, au nord de Rome et s'engage pour répondre aux besoins de formation identifiés sur le territoire.

2.1 Au cœur des fragilités

Depuis quelques décennies, le monde rural a vécu beaucoup de changements. Le territoire accuse, comme en bien d'autres lieux de l'Italie rurale, des handicaps structurels : démographie déclinante et vieillissante, crise de l'élevage, dépréciation, effets cumulatifs de la faiblesse démographique à l'horizon proche (école, services publics, communications).

2.2 La population locale sent son avenir fragile

Nombreux sont ceux qui vivent la pauvreté et la précarité entre sentiment réel et représentation. Un sentiment de déclassement, où l'idée et la promesse de la promotion sociale ont été remplacées par la peur du « descenseur social». La précarité vécue, l'insécurité au quotidien, la difficulté de comprendre les changements sociaux et de se faire comprendre, la peur de l'avenir sont les sentiments prévalents. Le social apparaît éclaté et la solidarité moins pertinente.

2.3 Les besoins émergents

La population locale est de plus en plus confrontée à une société du savoir où il faut assimiler une quantité toujours croissante d'informations complexes et changeantes. Fini l'énonciation de règles simples et durables, l'attention se porte désormais sur ***la flexibilité, l'adaptabilité et la capacité de prendre des décisions de plus en plus nombreuses à partir d'informations qui se multiplient et sont en constante évolution***. Il s'agit d'assurer aux individus qui en ont le plus besoin tous les moyens nécessaires pour faire face aux défis et aux problèmes qu'ils et elles rencontrent, et de les aider à développer leur plein potentiel.

3. L' ADULTE CONTEMPORAIN AUX MULTIPLES VISAGES : QUÊTE D'IDENTITÉ, DE SENS ET DE LIENS EN TEMPS DE CRISE

Celui qui n'a pas reconnu que la vie est incessante métamorphose
n'aura pas sa part du miracle.
Étranger, tant au pays qu'il traverse qu'à celui qu'il convoite, il se verra,
tout comme la femme de Loth qui rechignait aussi à avancer,
transformé en statue de sel.
Christiane Singer

Dans une perspective psychosociologique et existentielle, l'équipe de Geapolis s'engage au carrefour de la pratique et de la recherche dans une démarche réflexive, en reliant la formation dans le sens d'une ouverture à l'existence. Dans ce cadre, la notion d'expérience, en relation avec les apprentissages, est centrale. Elle sera considérée comme ce qui, dans l'interrelation entre un sujet et son environnement, provoque une rupture avec les automatismes et convoque l'individu à s'engager dans un processus d'apprentissage.

3.1 La question de l'identité aujourd'hui

La question de l'identité est une question centrale aujourd'hui et la construction de l'identité est devenue un parcours primordial pour l'individu moderne, pendant lequel il intègre successivement ce qu'il reçoit de la vie, en lui donnant progressivement cohérence, signification et direction. Les systèmes ne légitiment plus le tout d'une identité personnelle, ne lui donnent plus tout le sens de ses actions, et c'est l'individu qui est appelé à répondre par lui-même à ces questions d'identité et de sens. .Aujourd'hui l'identité psychosociale n'est jamais considérée comme définie ou acquise. Articulée au paradigme de la complexité, l'identité est vue comme toujours « située », plurielle, mouvante, et en continuelle formation. En effet l'identité n'est pas seulement donnée, de manière statique, sur les différents plans, communautaires, culturels, individuels, selon les évènements ou les imprégnations, mais elle se construit aussi par ses propres processus d'identification, d'assimilation, de rejets sélectifs dans une dynamique intégrative incessante. Au cours de cette constante élaboration identitaire, le sentiment d'identité est considéré le principe unificateur.

Le modèle outil FACES TRAINING, favorise un processus d'évaluation permanent (le « qui suis-je ? » au regard des autres et de moi-même) des différents sentiments d'appartenance, de cohérence, de continuité corporelle et temporelle, de différence, de valeur, d'autonomie, de confiance et d'existence. Ce sentiment est le résultat d'une construction identitaire mature pour un individu qui oriente ses efforts de vie dans un projet. Le terme de « projet » lié à l'identité, reflète à la fois la dynamique et l'intention d'un individu, et à la fois la construction de sens qui s'élabore dans le même temps que ce travail d'identité. Fondée sur les sentiments primordiaux de confiance et de cohérence, la maturité se repère par l'aptitude de l'identité (individuelle ou de groupe) à intégrer des expériences nouvelles et à créer sans arrêt à partir de cela une identité nouvelle, toujours en devenir.

4. LA PERSONNE ET SON DÉVELOPPEMENT: AU CŒUR DU MODÈLE-OUTIL FACES TRAINING

L'approche rogerienne centrée sur la personne se mêle avec l'expérience des exercices spirituels dans la tradition chrétienne

4.1 Carl Rogers et l'approche centrée sur la personne

> « Les individus n'évoluent pas à partir d'un point fixe et « homéostatique » vers un nouveau point fixe, bien que ce genre de processus soit possible. Au contraire, le continuum le plus significatif se développe à partir d'un point fixe vers le changement, à partir d'une structure rigide vers une fluidité, à partir d'un état de stabilité vers un processus évolutif ».
> C. Rogers

Dès les années 50, Carl Rogers reconnaît la valeur et les compétences de la personne, il l'encourage à une démarche d'autonomisation fondée sur son autorité interne; en cela il fait appel à son potentiel évolutif en se référant à une vision de la dynamique du vivant, conçu davantage en terme de processus que de contenu. Rogers affirme « La personne est en procès dans un monde en procès ». La contribution de Rogers, en tant que praticien de la relation, est de s'intéresser au processus d'émergence du mouvement de la vie et de faire confiance à la personne en lui, apportant les conditions favorables pour qu'elle retrouve le cours de son évolution. ***Qu'en sera-t-il au niveau de la personne en devenir ?*** Rogers affirme « … Le manquement n'est plus une faute, mais un appel à plus; cela stimule l'élan nécessaire au changement ». ***Faire l'éloge de la faiblesse, comme une stimulation supplémentaire: de toute manière, la personne tend vers son accomplissement.*** Se savoir en continuelle croissance et s'appuyer sur l'expérience d'être « sur le chemin de soi, qui émerge au fur et à mesure que se font les pas »; se sentir en concordance avec soi, suivre sa voie, en faisant confiance à son propre potentiel créatif : cette posture accueillante face à la vie et envers soi-même permet l'ouverture et la souplesse favorables à une évolution.

4.2 L'expérience des exercices spirituels dans la tradition chrétienne: « Qu'est-ce que j'ai fait? Qu'est-ce que ça m'a fait? Qu'est-ce que j'en fais ? »

> *« Au lieu d'aller dehors, rentre en toi-même ;*
> *c'est au coeur de l'homme qu'habite la vérité »*
> *St. Augustin*

L'intériorité est une disposition nécessaire pour cesser l'agitation extérieure et se recentrer sur l'essentiel. La division intérieure causée par la vie moderne qui éloigne nos contemporains de leurs profondeurs, provoque l'expérience de détresses que l'on pourrait dépasser en retrouvant sa source intérieure. Ce temps de « travail sur soi » est souvent indispensable, avant d'être suffisamment dégagé de ses propres encombrements sur le chemin de la relation avec les autres.

Initiée par Ignace de Loyola et largement mise en oeuvre dans le monde, la pédagogie ignacienne repose sur l'engagement réciproque des personnes, la prise en compte de leur propre expérience pour en tirer profit, et l'émergence d'un désir, d'une volonté de progrès et de liberté. Trois grands axes peuvent être envisagés pour modeler le cadre conceptuel ignacien : l'action, la relation et l'intériorité. L'enjeu est la croissance de l'homme intégralement, son développement personnel et son engagement dans la société. La sphère de l'action renvoie au rôle dévolu par Ignace à l'expérience et aux exercices, qui accorde une grande place à tout ce qui relève de l'expérience et de l'initiative personnelles. La formation suppose engagement et initiative, de sorte que chacun puisse expérimenter les qualités qu'il peut déployer, les obstacles qu'il doit surmonter et s'assurer en même temps de la fermeté de son désir. **La relation**, notamment dans le cadre de l'accompagnement est basée sur la *cura personnalis*, le souci de la personne au sens d'un a priori de bienveillance. **L'intériorité** qui se construit et se fortifie par l'expérience et dans l'accompagnement, est atteinte par la relecture de l'expérience qui permet d'en discerner les échos émotionnels et affectifs et d'en tirer avantage pour le futur. Ce qu'on peut envisager par les trois questions : « qu'est-ce que j'ai fait ? Qu'est-ce que ça m'a fait ? Qu'est-ce que j'en fais ? ».

Le modèle outil FACES TRAINING met donc en relation ces trois axes. (Fiche 1) Le but c'est la croissance de l'adulte: en termes de reconnaissance de ses désirs profonds et de ce qu'il veut être ou devenir, mais aussi dans une dimension pratique, croissance de son autonomie, sa prise d'initiative et sa responsabilité.
La démarche favorise une formation intégrale qui cherche le développement harmonieux de toutes les potentialités. Le postulat est que l'être humain a tendance à se développer de façon positive lorsqu'il est dans des conditions de confiance et de respect. Les activités proposées sont axées sur la capacité de la personne à comprendre ses difficultés, à trouver ses propres solutions et à apporter les changements adaptés. L'accompagnement vise à faciliter l'exploration de soi et l'expérimentation.

Activités 2011-2012 *(Fiche 1)*

LES LIEUX DU SILENCE : LE MONASTÈRE DES SOEURS CLARISSES Á CIVITA CASTELLANA
(près de Rome)

CROISSANCE PERSONNELLE

ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL *GESTION DES ÉMOTIONS*

CROISSANCE DE L'ESTIME DE SOI *MOTIVATION PERSONNELLE*

CONFIANCE DANS LES AUTRES ET EN SOI

MISE EN VALEUR DE L'EXPÉRIENCE

eucourager l'adulte à réfléchir et à travailler sur soi-même, à donner sens à sa pratique…
www.accoglienzasandamiano.it

5. LES COMPÉTENCES CLÉS AU CŒUR DU PROCESSUS DE CHANGEMENT: LE CADRE DE RÉFÉRENCE EUROPÉEN

… Il ya deux façon de se promener dans un bois.
Soit on y marche en tentant un ou plusieurs chemins
(afin d'en sortir au plus vite, ou de retrouver la maison)
soit on s'y balade pour comprendre comment est fait le bois,
pourquoi certains sentiers sont accessibles et d'autres pas…
Umberto Eco

Le cadre adopté avec Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006], définit huit compétences clés et décrit les connaissances, aptitudes et attitudes essentielles qui sont attachées à chacune d'elles. Ces compétences clés sont : la communication dans la langue maternelle, la communication en langues étrangères, la compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies, la compétence numérique, apprendre à apprendre, les compétences sociales et civiques, l'esprit d'initiative et d'entreprise, la sensibilité et l'expression culturelles. Ces compétences clés sont interdépendantes les unes des autres et l'accent est mis, pour chacune d'elle, sur la réflexion critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision et la gestion constructive des sentiments. Parce qu'elles devraient être acquises par tous, la Recommandation propose un outil de référence aux États membres pour assurer que ces compétences clés soient pleinement intégrées dans leurs stratégies et leurs infrastructures, en particulier dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Les "compétences-clés" ont trait à trois exigences de la vie auxquelles il convient de satisfaire:

- **l'épanouissement personnel** et le développement tout au long de la vie (capital culturel): les compétences-clés doivent permettre de poursuivre dans la vie des objectifs individuels, motivés par des intérêts et des aspirations personnelles, et par le désir de continuer à apprendre pendant toute la vie;
- **la "citoyenneté active"** et l'intégration (capital social): les compétences-clés doivent permettre à tous de devenir des citoyens actifs participant à la société;
- **la capacité d'insertion** professionnelle (capital humain): pour permettre à tout un chacun d'obtenir un travail décent sur le marché de l'emploi.

Le cadre européen propose une approche globale, en situant la réflexion pour l'ensemble des contextes de vie et tout au long de la vie et il ne réduit pas l'individu à une seule dimension.

Le modèle outil FACES TRAINING propose une approche qui privilégie l'épanouissement personnel et le développement tout au long de la vie (capital socio-culturel). En particulier quatre compétences-clés sont impliqués : apprendre à apprendre, compétences sociales, l'esprit d'initiative et d'entreprise, compétences axées sur la sensibilité et l'expression culturelles. **(Fiche 2)**

FACES TRAINING PROGRAMME:
la formation comme un processus vital et ouvert à l'existence..

		Développer les qualités de l'être	*Réflechir sur les expériences*	
		Les dispositions et les attitudes à développer	*Habits of mind*	*Compétences clés*
F	FLEXIBLE	Conserver un esprit « neuf », avec ce que cela implique de flexibilité, de curiosité, de créativité	• *Créer, imaginer et innover* • *Penser avec flexibilité* • *Écouter les autres avec compréhension et empathie*	
A	ADAPTATIF	faire des choix autonomes et responsables	• *Gestion de l'impulsivité* • *Prendre des risques responsables*	*apprendre à apprendre*
C	COHÉRENT	l'histoire de vie, les croyances et les representations des apprenantis deviennent auteurs de sens	• *Penser la pensée : la métacognition* • *Penser de façon interdépendante* • *Persistance*	*compétences sociales* *esprit d'initiative et d'entreprise*
E	ÉNERGIQUE	développer une grande capacité affective se conjuguant avec le développement cognitif	• *Recueillir des informations à travers tous les sens* • *Répondant avec émerveillement et étonnement*	*compétences axées sur la sensibilité et l'expression culturelle*
S	STABLE	acquérir une forte personnalité permettant de tolérer le changement	• *Apprendre en permanence* • *Application des connaissances antérieures aux nouvelles situations* • *Penser et communiquer avec clarté et précision* • *Chercher précision et exactitude*	
		Se-former pour devenir et se transformer		

6. L'INGÉNIERIE DU MODÈLE-OUTIL FACES TRAINING :

Avec une démarche systématique, l'équipe de Geapolis a mis en place des ateliers pour le développement personnel et professionnel axés sur les compétences clés, favorisant le retour réflexif de la personne sur elle-même, sur l'observation et l'évaluation de ses caractéristiques dynamiques prenant en compte ses capacités à interagir avec l'environnement pour se donner des buts, se motiver et apprendre.

Les outils proposés privilégient trois dimensions du bilan personnalisé

- La dimension régulatrice quand il s'agit d'accompagner des processus de changement
- La dimension diagnostique quand on cherche à comprendre et à expliquer
- La dimension préventive et pronostique quand on pense à définir un projet de formation et d'un épanouissement personnel pour l'avenir, dans la perspective de la formation tout au long de la vie.

L'objectif du retour sur l'expérience est triple:

- «se reconnaître dans son expérience» (INTERIORITÉ)
- «la mettre en valeur» (ACTION)
- « objectiver cette valeur aux yeux d'autrui » (RELATION)

Les effets les plus marquants concernent

- le regard que la personne porte sur elle-même: les bénéficiaires des ateliers ont amélioré leur image d'eux-mêmes
- la démarche FACES TRAINING comme apprentissage d'une certaine capacité de résistance à toutes les formes d'influences et de contraintes qui atteignent l'homme dans sa liberté de choix.

Mais il est en même temps un moment de réapprentissage de sa responsabilité.

6.1 L'accompagnement de l'autoformation dans le modèle outil FACES TRAINING

Le modèle outil FACES TRAINING donne une démarche de formation, qui permet un accompagnement de l'autoformation dans sa triple dimension: pratique, cognitive, existentielle. Le but c'est de faire progresser les adultes le plus loin possible sur le plan cognitif et sur la recherche de caractéristiques personnelles qui assurent une meilleure qualité de vie: une formation intégrale qui cherche le développement harmonieux de toutes les potentialités. L'accompagnement de l'autoformation a pour effet d'entraîner chez l'apprenant une pratique réflexive qui lui permet de prendre conscience et de transformer ses apprentissages. Dans cette perspective, l'accompagnement vise un encouragement à la réflexivité de l'apprenant sur son expérience, en favorisant son questionnement. Ce qu'on peut envisager par les trois questions: « qu'est-ce que j'ai fait ? (contenu) ; Qu'est-ce que ça m'a fait? (processus) ; Qu'est-ce que j'en fais ? »(sens).

6.1.1 FACES TRAINING : l'autoformation dans sa dimension cognitive

FACES TRAINING PROGRAMME encourage une « compétence d'apprendre à apprendre » que repose sur la volonté d'améliorer les apprentissages de chaque individu en développant non seulement ses capacités d'acquisition, de connaissances, mais aussi et surtout en l'aidant à lever les blocages liés à l'apprentissage et en mobilisant sa motivation à apprendre. Ce processus repose sur les points « incontournables » d'apprendre à apprendre :

- Prendre conscience de la manière d'apprendre propre à chaque individu : travail sur la reconnaissance.
- Changement dans le rapport au savoir et dans ses rapports aux autres.
- Développer ses capacités cognitives : résolution de problèmes et traitement de l'information, prendre des notes, résumer, rendre compte, partager et formaliser.
- Développer ses capacités volitives : gérer ses efforts, son implication, ses émotions, son temps, sa mémoire, sa motivation pour entretenir, renforcer ou réactiver le désir d'apprendre.
- Explorer, innover, chercher, découvrir, créer et entreprendre pour se former.
- Prendre en compte son projet dans son environnement et dans sa relation aux autres.

6.1.2 FACES TRAINING : l'autoformation dans sa dimension pratique. L'ancrage dans la vie quotidienne

FACES TRAINING eucourage l'adulte à réfléchir et à travailler sur soi-même, à donner sens à sa pratique, à rendre plus aiguës l'autoréflexion critique et la capacité de jugement en situation. La construction d'une démarche personnelle, d'un agir sensé vise à donner une cohérence forte dans des situations qui en sont très souvent privées en articulant aux

1. compétences opérationnelles techniques
2. les compétences situationnelles (l'écoute des situations)
3. les compétences communicationnelles (relations et transmission d'informations)

6.1.3 FACES TRAINING : l'autoformation dans sa dimension existentielle

La formation ne se limite pas à l'acquisition des savoirs et au développement des compétences. Elle est aussi un processus existentiel de mise en forme personnelle et de production de sens. En particulier

- acquérir une forte personnalité permettant de tolérer le changement
- développer une grande capacité affective se conjuguant avec le développement cognitif
- conserver un esprit « neuf », avec ce que cela implique de flexibilité, de curiosité, de créativité
- faire des choix responsables, ne pas laisser d'autres décider de son devenir
- s'engager socialement

- chercher à toujours se dépasser
- renouveler continuellement ses connaissances, non pas pour les accumuler, mais pour en dégager l'essentiel

7. L'ART DE LA MÉTAPHORE : LE JARDIN, LA MER, LA MONTAGNE

L'ingénierie de modèle outil FACES TRAINING utilise la métaphore des lieux, considérée comme l'un des moyens les plus puissants et les plus respectueux pour favoriser le changement auprès d'une personne ou d'un groupe. La métaphore des lieux en effet encourage

- l'adéquation entre sa structure narrative et la structure du changement souhaité
- l'association consciente et inconsciente que notre esprit tisse entre la structure de la métaphore et la structure de l'expérience à laquelle nous sommes confrontés
- la capacité à communiquer à des multiples niveaux et à parler autant à la raison qu'aux émotions (fiche 3)

FACES TRAINING 2013/2014

LA MÉTAPHORE DE LA MONTAGNE: la conquête des sommets et... le retour à l'essentiel

"A mes montagnes, reconnaissant, infiniment, pour le bien-être intérieur que ma jeunesse a retiré de leur sévère école"
Walter Bonatti

ATELIER 1 (23-24 novembre 2013)
Connaissance de soi
Où cours-tu?
Ne sais-pas que le ciel est en toi?: développer la confiance en soi

ATELIER 2 (08-09 février 2014)
L'indispensable résilience face à la crise
La force de ce qui ne perd jamais l'espoir

ATELIER 3 (22-23 mars 2014)
L'Assertivité :
l'équilibre émotionnel pour s'affirmer et sortir des conflits au quotidien

FACES TRAINING 2012/2013

LA MÉTAPHORE DE LA MER : duc in altum **...** Avance au large

Quand tu veux construire un bateau, ne commence pas par rassembler du bois, couper des planches et distribuer du travail, mais reveille au sein des hommes le desir de la mer grande et large"
Antoine de Saint Exupéry

ATELIER 1 (26-27 mai 2012)
La barre et la voile: ***s'exercer à la prise de décision***
Les dispositions et les attitudes à développer pour être plus efficace dans sa prise de décision.

ATELIER 2 (8-9 septembre 2012)
La carte et la boussole
Maîtrise du temps et gestion des priorités

ATELIER 3 (17-18 novembre 2012)
Les nœuds et les roches
Optimiser sa capacité à résoudre les problèmes

ATELIER 4 (9-10 février 2013)
Une tempête en pleine mer...
Savoir prévenir et résoudre les situations de conflits ...

FACES TRAINING 2011/2012

LA MÉTAPHORE DU JARDIN : une esthétique de la pensée et de la vie

Si vous possédez une bibliothèque et un jardin, vous avez tout ce qu'il vous faut.
Cicéron

ATELIER 1 (10- 11 septembre 2011)
Se coacher soi-même pour s'adapter au changement
Développer la confiance en soi et l' éstime de soi

ATELIER 2 (26-27 novembre 2011)
Découvrir son "intelligence émotionnelle"
Gérer et utiliser ses émotions pour être plus efficace

ATELIER 3 (28-29 janvier 2012)
Mobiliser toutes ses intelligences pour mieux communiquer
Les critères d'une communication efficace

8. L'ENVIRONNEMENT D'ENSEIGNEMENT

« Les lieux du silence », en particulier les lieux liés à la tradition spirituelle chrétienne, accueillent les ateliers de FACES TRAINING. Ils sont des lieux d'échanges interpersonnels de sécurité, où les adultes peuvent, avec d'autres, ressentir et exprimer ces sentiments qui participent à la construction de leur identité.
Entrer en formation pour un adulte c'est un nouvel espace de temps, de sociabilité qui suscite des échanges, des relations avec d'autres individus, une rencontre avec soi-même, qui se fait dans un dialogue réflexif et un lieu de construction qui s'organise dans la rencontre et l'interaction.
*L'acronyme FACES (visages) oriente « l'*être adulte en devenir*»: un processus vital qui intègre et transforme les trois dimensions de la vie: la stabilité, la continuité et le changement.*
En effet, l' «adulte» FLEXIBLE, ADAPTATIF, COHÉRENT, ÉNERGIQUE, STABLE (FACES), il pourra activer l'ensemble des compétences et des aptitudes pour gérer avec succès les difficultés, la crise, les étapes existentielles et professionnelles, c'est-à-dire les multiples visages (FACES), les différents aspects de la vie adulte.
Le visage est le premier lieu de la communication entre humains, le lieu le plus visible de l'unité corps-esprit, extériorité- intériorité de la personne. Quand des personnes en groupe se placent dans l'espace pour pouvoir se regarder dans les visages, elles partagent ce lieu du corps où elles s'exposent au regard des uns et des autres, là où elles sont particulièrement fragiles, et en même temps inconnues à elles mêmes. *Et certains des petits groupes des ateliers de FACES TRAINING ont systématisé cette approche: se découvrir les uns aux autres, en vérité, dans l'expression du quotidien*. Á recevoir et à s'ouvrir aux singularités, aux différences, aux trajectoires des autres, finalement chacun est engagé dans une responsabilité à se soutenir dans cette humaine fragilité, et se laisse concerner et élargir par l'altérité des autres compagnons de route.

Activités 2013-2014

LES LIEUX DU SILENCE : SANCTUAIRE MARIA SS. AD RUPES

"Si la parole que tu vas dire n'est pas plus belle que le silence, ne la dis pas."
Proverbe Soufi

Il faut dire oui à notre temps...
Le langage qu'un homme parle est un monde dans lequel il vit et agit ;
il lui appartient plus profondément, plus essentiellement que la terre et les choses qu'il nomme son pays.
Romano Guardini

Le silence est le plus haut degré de la sagesse."
Pindare

(Fiche 4)- Sanctuaire Maria SS. Ad Rupes à Castel Sant'Elia (VT) ITALIE www.mariaadrupes.it

(Fiche 4)

8. LA POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT

Dans la démarche pédagogique de FACES TRAINING, la posture d'accompagnement revêt plusieurs formes selon les temps: informer, accompagner pour faire découvrir, conseiller sur une marche à suivre, rectifier, montrer les différents chemins possibles, donner cartes et boussoles. L'accompagnement est une forme d'aide à la personne qui permet à l'individu de devenir acteur et auteur de sa vie au-delà des obstacles qu'il doit surmonter ou tout au moins traverser. Cette conception de l'accompagnement débouche sur:

- Une posture éthique qui vise à l'autonomie de la personne, dans sa manière de vivre cet accompagnement
- Une conception de la relation qui repose sur une alliance qui prend en compte non seulement l'altérité, mais aussi la symétrie, qui se met avec humilité à l'école de l'autre
- Une attitude intérieure constante qui va s'ajuster selon les situations: donner carte et boussole, éclairer le chemin, suivre, précéder, cheminer à côté, " assurer " la montée, conseiller parfois .
- Un accueil global de la personne qui ne se confond pas avec des techniques et qui met en avant l'écoute, la confiance, la coopération, qui confirme la personne dans ce qu'elle est dans le présent et dans ce qui peut advenir d'elle.

On rappelle les trois attitudes rogériennes qui seront toujours de mise dans l'écoute des adultes: la congruence, l'empathie et le regard positif inconditionnel. Une manière d'être qui favorise la créativité de chacun et participe avec lui au dévoilement du sens de ce qu'il vit et de ce qu'il recherche en lui permettant de remanier ou d'enrichir son système de valeurs.

10. SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Les ateliers de FACES TRAINING proposent des supports de nature différente en fonction des objectifs poursuivis.

Support situation - problème: développement de l'efficience. Cette activité est la plus appropriée pour développer la compétence dans toutes ses dimensions.
Exercices collectifs : développement des attitudes appropriées à la compétence. Exemple: jeu de rôle pour le développement des attitudes adaptées dans le cadre d'un travail en équipe.
Fiches concept et Fiches méthode : développement des connaissances théoriques et factuelles des notions clés attachées à la compétence, ainsi que les savoirs procéduraux adaptés. Ces supports peuvent être utilisés de façon individuelle ou être exploités collectivement.
Exercices individuels : propose un entraînement sur certaines capacités de base. Les exercices visent leur automatisation. Ils pourront utilement être complétés par des outils de "remédiation cognitive" si nécessaire.

11. ACCOMPAGNER ET ÉVALUER

Dans la mise en oeuvre du contrat pédagogique, on explique l'enjeu de l'évaluation, en particulier pour favoriser la progression, mesurer les points forts et les points sensibles et permettre d'atteindre les objectifs définis Indicateurs pour l'évaluation

A. Facteurs favorables pour apprendre

- Je prends appui sur mes conceptions
- Je me laisse aller
- Je suis concerné, interpellé, questionné
- Je trouve en plus
- J'ai confiance
- Je fais des liens
- J'ancre les données
- Je trouve des aides à penser
- Je prends conscience du savoir
- Je mobilise mon savoir
- Je me confronte

B. **Les dimensions personnelles impliqués**

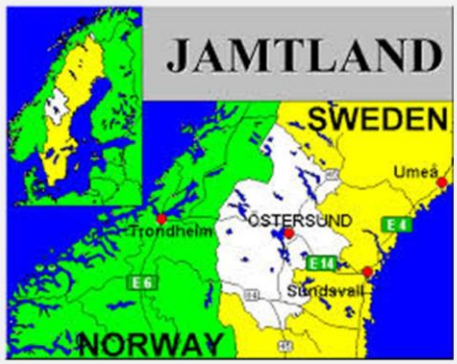
- croissance personnelle
- épanouissement personnel
- amour pour la connaissance et l'étude
- améliorer les compétences de communication
- gestion des émotions
- croissance de l'estime de soi
- conscience honnêteté
- s'impliquer
- motivation personnelle
- curiosité
- créativité
- s'interroger sur l'avenir
- confiance dans les autres et en soi
- mise en valeur de l'expérience

12. WORK-PROGRAMME 2014-2015

Dans le cadre du programme europeen Erasmus + / Action clé 1- Mobilité à des fins d'apprentissage- Éducation des adultes, Geapolis a reçu une bourse pour le projet annuel C&C PROGRAMME (1 septembre 2014-30 août 2015).

Le but du projet C&C PROGRAMME: créer un réseau européen des acteurs de la formation dans les contexts d'apprentissage non-formel et informel, pour partager et reflechir sur les thèmes de l'innovation dans le domaine de l'éducation des adultes centrée sur les compétences clés.

C&C PROGRAMME- The challenge of Change (Le défi du changement) propose un modèle intégré pour l'éducation des adultes dans les contexts d'apprentissage non-formel et informel. Á partir d'une approche systémique, le développement des competences et l' organisation de la formation est à l'intersection de trois paramètres : la personne en formation, la pédagogie et les apprentissages, l'organisation et le fonctionnement de l'organisme. (info: www.geapolis.eu)

C&C PROGRAMME ... The Challenge of Change *Un ambiente di apprendimento autonomizzante e dinamico centrato sulle competenze chiave*	C&C PROGRAMME ... The Challenge of Change *An learning environments dynamic centered on Key competencies*
DURATA DEL PROGETTO	PROJECT DURATION
1 settembre 2014- 31 agosto 2015	September 1, 2014 - August 31, 2015
SOGGETTO PROMOTORE	PROMOTER
Geapolis (ITALIA) – www.geapolis.eu	Geapolis (ITALY) - www.geapolis.eu
SOGGETTO PARTNER	PARTNERSHIP
Vuxenskolan SV Jämtland SVEZIA- http://www.sv.se/sv/Hemsidesmallar/Avdelningar/Jamtlandslan/	Vuxenskolan SV Jämtland SVEZIA- http://www.sv.se/sv/Hemsidesmallar/Avdelningar/Jamtlandslan/
STAKEHOLDERS	STAKEHOLDERS
HUSESOLUTIONS http://www.husesolutions.se/	HUSESOLUTIONS http://www.husesolutions.se/
	

BIBLIOGRAPHIE

1. Auteurs Variés, Le età della vita: accelerazione del tempo e identità sfuggente, Ed. Glossa, Milano (2009)
2. Auteurs Variés, Penser l'accompagnement adulte. Ruptures, trasitions, rebonds. Ed. Puf, Paris (2007)
3. C. BARNAO, Ignazio di Loyola e Carl Rogers per la formazione degli osservatori partecipanti e per la conduzione di ricerche "Centrate sulla persona", in Vita e pensiero, 2009
4. C. BIASIN, Che cos'è l'autoformazione, Ed. Carocci, Roma (2009)
5. S. BONGIOVANNI, Didattica e filosofia: all'ascolto degli esercizi spirituali, in BONGIOVANNI S. - FAVA F.(2007).
6. S. BONGIOVANNI - F. FAVA Accedere all'originalità personale. La formazione nelle organizzazioni complesse, Pardes, Bologna (2007)
7. P. BOURDIEU - WACQUANT J.D. , Risposte. Per un'antropologia riflessiva, Bollati Boringhieri, Torino. (1992)
8. D. COGHLAN, Ignatian spirituality as trasformational social science, in «Action Research»,III, 1, pp. 89-107. (2005)
9. A. L. COSTA- B. KALLIK, Le disposizioni della mente.Come educarle insegnando. Edizione italiana a cura di Mario Comoglio, Roma, Libreria Ateneo Salesiano, 2007
10. D. DEMETRIO, Filosofia del camminare, Esercizi di meditazione mediterranea, Raffaello Cortina Ed. Milano (2005)
11. D. DEMETRIO, L'autobiografia come cura di sé, Raffaello Cortina Ed. Milano (2005)

12. D. DEMETRIO, Di che giardino sei? Conoscersi attraverso un simbolo, Ed. Meltemi Roma (2000)
13. J. DEWEY, The School and Society, Chicago, The University of Chicago Press, 1900
14. R. GUARDINI, Lettere sull'autoformazione, Morcelliana, Brescia (2005)
15. R. GUARDINI, Persona e personalità, Morcelliana, Brescia (2005)
16. E. LEVINAS, *Hors-sujet,* Paris, Fata Morgana, 1987, p. 61.
17. C. LOWNEY Leader per vocazione. I principi della leadership secondo i Gesuiti , Ed. «Il Sole- 24 Ore», Milano.
18. A. MUCCHIELLI, *L'identité*, Ed. Puf, Paris (Ed. 2011)
19. R. MUCCHIELLI, Apprendere il counseling. Manuale di autoformazione al colloquio d'aiuto, Erickson,Trento (2000)
20. C. ROGERS, Un Modo Di Essere (Ed. Giunti) 2012
21. F. PELICON, Discernimento: metodo per una leadership autorevole, in AUTORI VARI, (2007), pp. 8-11.
22. B. SORGE, Ignazio di Loyola e l'uomo d'oggi, in «Aggiornamenti Sociali», LVII, 5, maggio (2006)
23. N. A. TREMBLAY, L'autoformation pour apprendre autrement, PUM, Montréal 2003

L'AUTEUR

Antonella Cesari- Formatrice & Coach

Antonella Cesari est formatrice. Elle exerce ses activités en Italie dans le cadre de la formation permanente des adulte. Elle approche la formation sous l'angle de l'apprentissage émancipateur et du « développement humain et professionnel comme processus dynamique». L'approche rogerienne centrée sur la personne se mêle avec l'expérience des exercices spirituels dans la tradition chrétienne.

Son sujet de recherche-action porte sur : « La formation comme processus vital et ouvert à l'existence : la dimension morale et spirituelle de la personne et les compétences pour la vie au coeur des processus de changement ».

En 2005 a fondé l'association Geapolis, addressée à soutenir la dimension européenne de l'éducation, de la formation et le developpement de la culture de la formation tout au long de la vie.

info : www.geapolis.eu