

# Moyens Pédagogiques et Techniques d'Encadrement

## Moyens Pédagogiques

### Matériel Pédagogique

Archives et bibliothèque de livres, CD et vidéos concernant les thématiques ou l'andragogie (pédagogie pour adulte)  
Base de données thématiques ressource accessibles sur le site en dossiers partagés

### Outils pédagogiques Présentiel

- Vidéo projecteur
- Écran
- Caméra numérique pour les simulations
- Ordinateur PC Pack Windows
- pointeur
- Pack stylo tableau blanc / paperboard
- Paper Board
- Outils spécifiques liés aux thématiques de formation
- Masque Inclusif durant les périodes d'impératifs sanitaires

### Outils pédagogiques Distanciel

- Ordinateur PC Pack Windows
- Caméra réunion grand angle avec micro intégré
- Écran incurvé 24 pouce pour une meilleure lisibilité
- 

### Supports de formation

Conçu comme un livret complet et ressource post formation comprenant schémas, graphiques, dessins et synthèse par chapitre pour une appropriation maximum, remis sous forme de classeur pour être vivant et pouvant s'étoffer tout au long de sa professionnalisation

Archivés pour chaque formateur

Archives des formations données avec les supports spécifiques

### Pédagogie

- Des apports théoriques appuyés par des études de cas, jeux de rôles, mise en situation.
- Des exercices progressifs selon la formation
- simulations avec ou sans vidéo avec débriefing

### L'évaluation

#### En amont de la formation

Pour certaines formations, des petits tests, Quizz ou analyse des besoins est transmis aux stagiaires afin que le formateur puisse construire une formation en adéquation avec son public

#### Durant la formation

- Durant la formation, sont proposés lorsque c'est possible, des quizz, QCM, petits tests de positionnement pour permettre au participant d'évaluer sa progression en autonomie et de mobiliser ses ressources
- Un suivi de formation et des échanges entre le formateur et les participants est proposé

#### Post formation

- En inter-entreprises : chaque participant évalue son parcours de formation à partir d'une grille proposée et d'une évaluation individuelle construite en début de formation
- une évaluation systématique en clôture de stage est réalisée par ArianeSud avec un bilan qualitatif et quantitatif appuyé par les préconisations du formateur. Celui-ci est remis à l'entreprise à l'issue de la formation

#### À trois mois de la formation

Une évaluation à froid à 3 mois est transmise par mail aux participants afin de voir l'intégration dans leur pratique et recueillir leurs retours de terrain. Celle-ci est transmise au service RH ou à la direction selon

### Salles de Formation

Jusqu'à 12 stagiaires



**Salle Marseille rue Paradis**



Le siège d'ArianeSud Entreprendre

### Salle Marseille Centre Mistral



### Salle Vitrolles





## Salles Aix en Provence







*Notre démarche dans la logique du développement durable privilégie les salles accessibles en transport en commun, proche du client ou directement sur site pour un bilan carbone maîtrisé.*



## L'art des pauses



### De chaque formation

#### Vis-à-vis du participant

Charte de la bonne pratique du participant et règlement intérieur

Charte déontologique et engagement Développement durable

Sensibilisation par l'affichage aux risques psycho sociaux et responsabilité sociétale

Évaluation à chaud en fin de formation avec et sans le formateur pour laisser la possibilité de dire les écarts et les difficultés rencontrées

Évaluation à froid à 3 mois transmise par mail aux participants pour voir s'ils ont pu mettre en pratique leurs acquis

#### Vis-à-vis des formateurs

Point en amont de la formation avec restitution argumentée de la demande du client

Point en fin de journée de formation, recueil de ses impressions sur la journée, possibilité de régulation avec les formés ou la RH si nécessaire

Évaluation à chaud en fin de formation avec le formateur à l'extérieur en première partie / Débriefing sur l'écart éventuel / formalisation d'une régulation sur les points soulevés

Évaluation à froid à 3 mois transmise par mail aux participants et transmission au formateur pour analyse

Débriefing sur l'analyse et proposition de modification si nécessaire dans le module offert

#### Vis-à-vis du service RH / direction client

Point en amont de la formation avec restitution de la demande du client

Point par journée de formation avec possibilité de régulation la RH si nécessaire

Transmission de l'évaluation à chaud en fin de formation ou présence de celle ci

Évaluation à froid à 3 mois transmise par mail aux participants et transmission au service RH ou à la direction selon