

*Petite Enfance*  
*Catalogue des prestations*  
2022





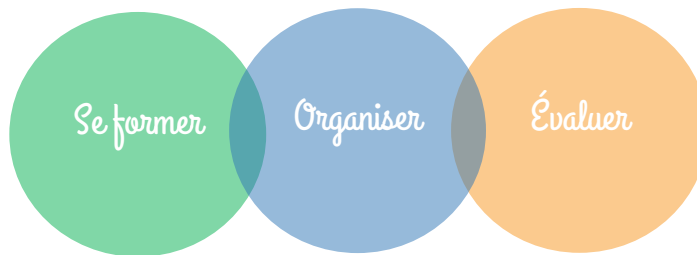
RAINBOW AudiFormaConseil,

*Votre partenaire privilégié pour accompagner le déploiement  
de la qualité en structure d'accueil petite enfance !*

Soucieux d'offrir un cadre harmonieux à chaque enfant pour exprimer son plein potentiel, RAINBOW AudiFormaConseil, Cabinet de conseil, audit et organisme de formation, s'est donné comme mission de contribuer au déploiement de la qualité dans le domaine de la petite enfance.

*Nous, professionnels de l'enfance,  
avons tous à cœur d'accompagner l'enfant dans les meilleures conditions possibles  
pour répondre à ses besoins et le soutenir dans son meilleur développement.*

C'est en lui proposant un environnement sensoriel, émotionnel, relationnel et social adapté, que nous engageons véritablement dans une démarche globale pour un accueil de haute qualité éducative. Pour cela, il est nécessaire d'agir à 3 niveaux :



La qualité en petite enfance est un cercle vertueux au profil de tous ! C'est ajuster sa pratique, son organisation au regard des missions qui sont confiés aux structures d'accueil petite enfance, c'est-à-dire « veillent à la santé, la sécurité, au bien-être et au développement physique, psychique, affectif, cognitif et social des enfants qui leur sont confiés »<sup>1</sup>

*C'est s'inscrire dans une démarche holistique de la qualité en petite enfance,  
essentielle au développement et à l'épanouissement des jeunes enfants.*

*Aurélia Verrier  
Présidente Rainbow AudiFormaConseil*

---

<sup>1</sup> Décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants

## La qualité, c'est quoi exactement ... ?

Aujourd'hui en France, c'est s'engager dans une démarche volontaire mais nécessaire et essentielle pour qui prétend offrir un accueil de haute qualité éducative comme l'a défini en mars 2019 le Haut Conseil de l'enfance et de l'adolescence<sup>2</sup>.

Pour y répondre, RAINBOW AFC vous propose :

- **SE FORMER – Pour des savoirs actualisés**

**C'est définir les références des bonnes pratiques pour bien accueillir !** C'est le dénominateur commun et partagé par une équipe qui est défini dans les différents projets d'une structure (projet éducatif et pédagogique, projet de section, déroulé de journée...)

C'est développer une connaissance approfondie de l'enfant (son rythme, ses besoins, ses compétences ...) et maîtriser les dernières connaissances de son développement global.

C'est maîtriser le contexte dans lequel une structure s'inscrit en matière d'accueil de la petite enfance et ses évolutions réglementaires continues.

*Pour vous accompagner, nous vous proposons un ensemble de formations pour répondre aux besoins de connaissances actualisées de vos équipes*

- **ORGANISER – Pour une gestion opérationnelle efficiente**

**C'est réfléchir à une organisation qui soit efficiente et pérenne pour accueillir dans les meilleures conditions l'enfant et sa famille.**

C'est proposer une organisation quotidienne ajuster aux besoins de chacun : enfant, parents et professionnels accueillants

C'est être en maîtrise des différentes obligations réglementaires qui régulent les structures d'accueil petite enfance.

*Pour vous accompagner, nous vous proposons différentes prestations de conseil sur l'organisation et la structuration de votre structure*

- **ÉVALUER – Pour une démarche globale d'amélioration continue**

**C'est vérifier que l'on fait bien ce que l'on dit ! C'est la clé de voute de l'amélioration continue du service rendu aux familles lors de l'accueil de leur enfant.**

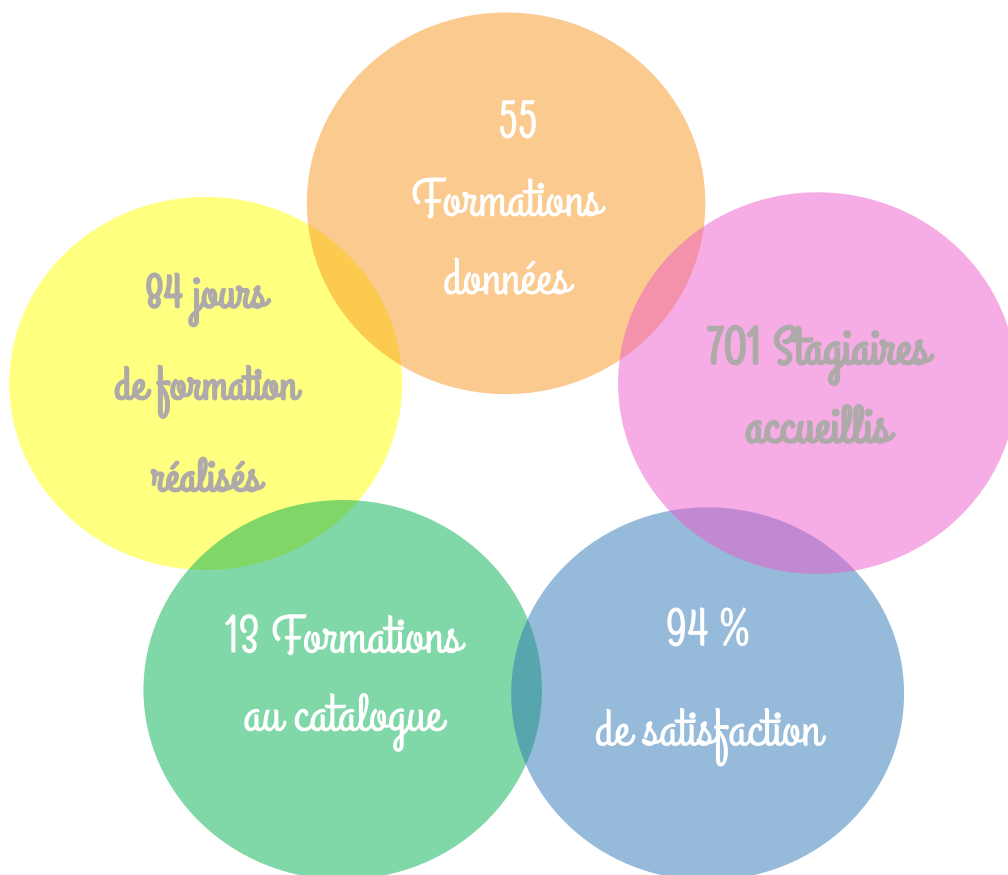
<sup>2</sup> Pilotage de la qualité affective, éducative et sociale de l'accueil du jeune enfant - Rapport adopté par consensus par le Conseil de l'Enfance et de l'Adolescence - 22 mars 2019



C'est se placer dans une démarche globale de qualité et cela sans objectif de standardisation des pratiques mais bien de partage et d'adaptation continue face à la situation particulière de chaque enfant, aux attentes des familles et à l'évolution de l'environnement social, économique et réglementaire local de la structure.

*Pour vous accompagner, nous vous proposons différentes prestations d'audit qualité selon la spécificité de votre structure.*

*Quelques chiffres en 2021...*



### **La formation**

- La philosophie
- Les engagements
- Les objectifs de formation
- La démarche pédagogique
- La démarche qualité
- Les informations pratiques
- Les différentes prises en charge financières
- Les modalités d'inscription
- Les formations proposées

### **Le Conseil**

- En organisation
- En management
- Les protocoles

### **L'Audit Qualité**

- Interne
- Démarche qualité
- Création d'outils



*Les formations*



Les formations s'adressent aux professionnels petite enfance soucieux de la qualité d'accueil réservé aux enfants et motivés pour enrichir leurs connaissances et faire évoluer leurs pratiques.

Des thèmes variés et spécifiques au secteur de la petite enfance vous sont proposés : les pratiques professionnelles, l'organisation et le management et la qualité de service ... et viennent répondre aux exigences en termes de qualité de service et d'ajustement à la réglementation régissant le domaine de la petite enfance.

*« Ces actions de formation vise à développer, acquérir, des compétences professionnelles, ou une action de promotion professionnelle, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. La typologie exhaustive des actions de formation professionnelle figure aux articles L 6313- 1 et suivant du code du travail. »*

*Notre ambition, accompagner les professionnels à développer leurs compétences, faire évoluer les pratiques et partager les valeurs fondatrices de la qualité d'accueil de la petite enfance !*

## La philosophie

---

Les formations proposées s'appuient sur les dernières connaissances scientifiques, cliniques et pédagogiques connues du champ de l'enfance.

Les formations s'appuient notamment sur les pédagogies actives pour offrir un accompagnement bienveillant de l'individu et lui permettre de développer son plein potentiel. Les principes sont :

- De défendre l'intérêt supérieur de l'enfant pour toute intervention auprès de lui avec comme base le respect des besoins spécifique de chacun.
- Une éducation à la vie en société en favorisant l'autonomie, l'entraide, le respect et la coopération.
- De considérer le jeune enfant et tout être humain comme sujet acteur de son développement et de ses apprentissages à travers l'exploration, l'observation, l'expérimentation d'un environnement riche en découvertes.
- De prendre en compte son besoin de construire et vivre des relations interpersonnelles attentionnées, fiables et continues
- De reconnaître le rôle de l'environnement (social, temporo-spatial, matériel) pour favoriser l'émergence des compétences de chacun et les préserver
- De concevoir un cadre institutionnel qui permet et soutienne la qualité du "prendre soin" au quotidien.

## La démarche pédagogique

---

Les formations sont pensées et construites pour être interactives et ludiques mais aussi très sérieuses ! Basée sur les principes de l'andragogie active (pédagogie des adultes en formation), le plaisir d'apprendre est au centre de la démarche pédagogique des formations proposées. L'animation proposée met l'apprenant au cœur de la formation pour en être pleinement acteur.

**Chaque programme de formation est défini par :**

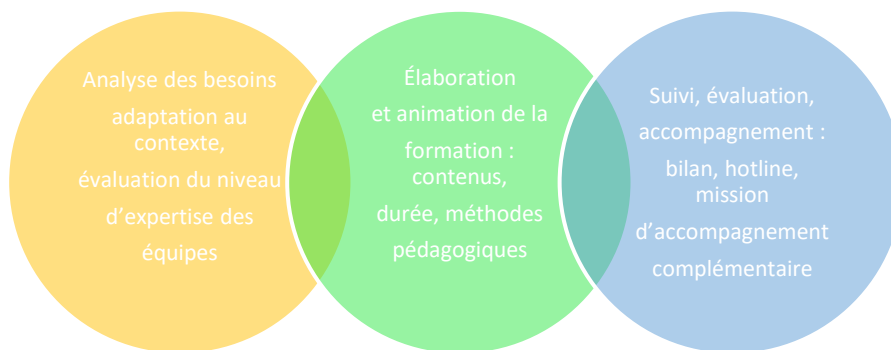
- Des pré requis nécessaires pour suivre la formation
- Des compétences visées à l'issue de la formation
- Des objectifs mesurables et évaluables
- Des contenus pédagogiques détaillés
- Des moyens pédagogiques et outils d'animation
- Des outils d'évaluation des acquisitions avant, pendant et après la formation

**Les objectifs des formations** proposées visent au développement des 3 niveaux des compétences professionnelles : les savoirs, savoir-faire et savoir-être :

- Maîtriser les savoirs spécifiques sur le développement de l'enfant et les conditions indispensables pour favoriser son épanouissement
- Savoir adapter l'environnement qui est proposé à l'enfant
- Être capable d'ajuster sa posture professionnelle pour l'accompagner
- Maîtriser les différents éléments constitutifs de la démarche qualité

Durant les formations, les stagiaires font l'acquisition de connaissances et d'outils pour faciliter leur accompagnement du tout petit et leur mieux-être dans leurs missions.

**Chaque scénario pédagogique** est adapté et modulable selon le public. Une évaluation des besoins et attentes du client est faite au moment de l'inscription afin d'adapter la formation (organisation et contenu – objectifs – compétences visées ...). Après échanges, une analyse des besoins est faite pour l'adapter les objectifs pédagogiques.



Nous proposons également de réaliser des formations sur mesure et hors catalogue et sous différents formats (conférence, journée pédagogique, intervention terrain...)

**L'ensemble des modes d'apprentissages** (sensoriel, kinesthésique, cognitif...) est pris en considération durant les différents temps pédagogiques, avec l'alternance d'apports théoriques, d'exercices pratiques et de temps d'échanges constructifs sur les pratiques.

Les outils sont variés mêlant séquences individuelles et collectives pour que chacun puisse s'approprier les contenus tout en s'impliquant dans la dynamique de groupe.

Les supports sont diversifiés afin de maintenir l'attention, de favoriser la mémorisation et de faciliter l'appropriation de ces nouveaux apprentissages :

- Une organisation collective et/ou par groupe de travail
- Des exercices pratiques : brainstorming - sondage - tests - jeux
- Des mises en situations : jeux - - mise en situation - étude de cas - observation
- Des temps d'échanges en binôme et collectifs

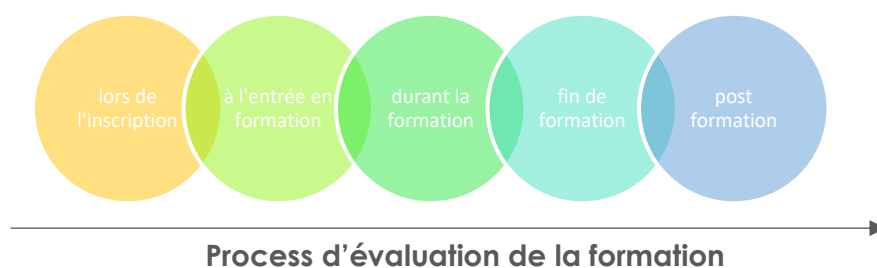


**Le suivi de l'action de formation** est assuré tout au long du process de formation avec l'envoi d'une convocation est adressée à chaque stagiaire mentionnant les dates, les horaires, le lieu de la formation environ 3 semaines avant le début de celle-ci. Chaque stagiaire s'engage à respecter les conditions du règlement intérieur durant l'ensemble de la formation choisie.

Des feuilles d'émargements sont utilisées pour suivre la réalisation de l'action de formation. Ces feuilles sont émargées par demi-journée par les stagiaires et par le formateur pour justifier de leur présence.

Les absences aux dates et horaires programmés doivent être justifiées au moyen d'un certificat ou d'un arrêt de travail auprès du formateur ou de la direction de la Société RAINBOW AFC (06 16 74 05 80 – [contact@rainbowafc.com](mailto:contact@rainbowafc.com))

**Un dispositif d'évaluation** est mis en place afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs de la formation, sont programmés des temps d'évaluation :



- Évaluation initiale en amont et à l'entrée en formation pour identifier les pré-acquis
- Évaluation intermédiaire à mi-parcours pour vérifier l'évolution de l'apprentissage
- Évaluation de fin de formation pour mesurer le niveau acquis
- Questionnaire de satisfaction « à chaud »
- Évaluation à froid : contact environ 1 mois après la fin de la formation avec les stagiaires afin de voir de quelle manière ils ont mis en œuvre les connaissances acquises ou les gestes professionnels pour étudier pendant leur formation.

À l'issue de la formation, la société RAINBOW AFC délivre au stagiaire une attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

## La démarche qualité

Soucieuse de proposer des prestations de qualité, la société RAINBOW AFC se place dans une démarche d'amélioration continue de la qualité sur l'ensemble du processus de formation.

La démarche de certification QUALIOP1 est un gage de qualité pour la gestion des prestations proposées et assure au client l'engagement de la Société RAINBOW AFC par un audit externe d'un certificateur approuvé par France compétences.

Aussi, pour suivre le niveau de la qualité des prestations données, des indicateurs de qualité sont collectés pour chaque formation :

- Nombre de formations données
- Nombre de jours de formation
- Nombre de participants accueillis
- Taux de satisfaction à chaud

Les résultats des indicateurs Qualité sont accessibles sur le site internet de l'organisme [www.rainbowafc.com](http://www.rainbowafc.com) et édités annuellement lors du Bilan pédagogique de formation (DIRECCTE). Ils peuvent être communiqué sur simple demande par le client.

## Les infos pratiques

### Différents types de formations sont proposées :

- **Inter-établissement** - Programmées selon un calendrier défini, les formations inter-établissements se déroulent dans des centres de formations ou dans des structures d'accueil de l'enfance (crèches, écoles ...)

*Les + : Confronter ses points de vue avec ceux des autres participants*

*> S'enrichir des expériences partagées*

*> Développer ses compétences et acquérir de nouveaux outils*

- **Intra-établissement** : Organisées dans votre établissement pour vos équipes, elles permettent d'intégrer les spécificités de votre environnement.

*Les + : Analyser les pratiques individuelles*

*> Améliorer les compétences de l'équipe*

*> Développer la coopération entre les professionnels*

Les formations sont essentiellement organisées en présentielle.

Sur demande du client, une formule mixte peut être proposée :

- E-learning pour les apports théoriques et le développement des connaissances
- Présentiel pour les travaux pratiques et le développement des capacités pratiques et relationnelles

Des moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, sont mis à disposition du stagiaire pour les apprentissages en E-learning selon un scénario pédagogique progressif.

### Les modalités d'accès à la formation

Les formations sont accessibles à toutes personnes présentant les pré requis stipulés sur le programme, s'ils existent, afin de les suivre dans de bonnes conditions.



En sa qualité d'organisme de formation, RAINBOW AFC s'engage à respecter les dispositions en matière d'accessibilité des personnes en situation de handicap notamment en :

- Organisant les formations dans des structures ou centres de formation (ERP) répondant à l'ensemble des critères d'accessibilité de la réglementation en vigueur (comme les circulations, les places de stationnement, les ascenseurs, les sanitaires adaptés ...)
- En mettant tout en œuvre pour répondre à toute demande d'adaptation ou de compensation pour répondre aux besoins spécifiques de chacun (pédagogie, matériel, moyens techniques, humains, etc...). La demande peut être faite lors de l'inscription grâce au bulletin d'inscription et aux recueils des besoins de formation, par mail ([contact@rainbowafc.com](mailto:contact@rainbowafc.com)) ou en prenant contact par téléphone (06 16 74 05 80) pour une analyse personnalisée.
- En mobilisant le réseau local handicap & formation (MDPH : <https://annuaire.action-sociale.org/MDPH/Annuaire.html>, Agefiph : [https://www.agefiph.fr/...](https://www.agefiph.fr/))
- Réfèrent Handicap : Aurélia VERRIER – [contact@rainbowafc.com](mailto:contact@rainbowafc.com)

### **Les modalités et délai d'inscription**

Les dates des sessions de formation INTER sont indiqués sur les programmes de formation, le planning annuel de formation est consultable sur le site de la société RAINBOW AFC. Les inscriptions sont possibles jusqu'à 8 jours avant la date de formation.

L'inscription se fait en prenant directement contact :

- Sur le site de l'organisme [www.rainbowafc.com](http://www.rainbowafc.com)
- Soit par téléphone au 06 16 74 05 80
- Soit par mail [contact@rainbowafc.com](mailto:contact@rainbowafc.com)

### **Les horaires**

Les formations ont lieu en intra ou inter établissement, dans toute la France et DOM-TOM.

La durée d'une journée de formation est de 7h et les horaires sont généralement de 9H à 17h.

Pour les formations en intra établissement, les horaires peuvent être adaptés à la demande du client.

### **Les lieux de formation**

Les formations ont lieux dans des salles prévues pour l'accueil de public et répondant à l'ensemble des exigences d'accessibilité du public. Cela peut être dans des centres de formations, des centres de travail et coworking, des structures d'accueil de l'enfance (écoles, crèches, halte garderies, centre d'accueil de jour, service hospitalier ...).

### **Les tarifs**

Pour les formations en intra établissement, les tarifs 2022 s'entendent TTC et sont :

- prise en charge employeur – 240 euros TTC/jr
- prise en charge individuelle/étudiant – 195 euros TTC/jr

Pour les formations en intra établissement, le tarif 2022 est de 1250 euros TTC/jr pour un groupe de 12 personnes. Pour tout autre format, un devis sera proposé pour ajuster la prestation aux attentes



du client. Les repas sont à la charge des stagiaires et des frais de déplacements, restauration et hébergement sont à ajouter.

### **Les différentes prises en charge**

Il existe différentes possibilités de prise en charge des formations continues pour les professionnels petite enfance et ce auprès :

- Des OPCO : Uniformation pour la petite enfance
- Du Compte Personnel de Formation (CPF) [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) pour connaître votre budget disponible et vous inscrire à des formations éligibles.
- Des départements ou régions qui financent certaines actions de formation
- De pôle emploi dans le cadre d'une situation de chômage <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>
- De l'Agefiph pour les salariés en situation de handicap
- De la branche ALISFA (Acteurs du Lien Social et Familial) pour les salariés et les bénévoles de cette Convention Collective
- Le Fonds Social Européen (FSE) pour certaines collectivités publiques
- La CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) pour soutenir des projets autour de l'innovation territoriale et pédagogique

Notre organisme de formation est certifié QUALIOPI.

Nos formations répondent donc aux critères de qualité décrits par l'État et peuvent, de ce fait, être financées en tout ou partie par votre Opérateur de Compétence (OPCO).

### **Les modalités d'inscription et de formation**

Disponibles directement sur le site ou en fin de ce même catalogue, les modalités d'inscription sont définies dans :

- Le bulletin d'inscription
- Les conditions Générales de Vente
- Le règlement intérieur

Pour tout renseignement ou question,

N'hésitez pas consulter le site internet [www.rainbowafc.com](http://www.rainbowafc.com)

À nous contacter par courriel [contact@rainbowafc.com](mailto:contact@rainbowafc.com)



*Les formations  
proposées*



**Les pratiques professionnelles**



**L'organisation et la gestion d'une structure**



**La démarche qualité en structure**

## Nos formations phares, Snoezenfance ou l'approche Snoezelen appliquée à l'Enfance !



La démarche Snoezelen permet d'établir une communication sur le mode sensoriel dans un espace sécurisant favorable à la relation, au bien-être et au plaisir d'être ensemble. Elle permet d'acquérir et de développer son savoir être en développant une qualité de présence essentielle à la relation à soi et à autrui. L'approche Snoezelen contribue fortement à l'amélioration de la qualité d'accueil des personnes que ce soient les professionnels, les enfants ou leurs familles.

La formation aborde différentes questions :

Qu'est-ce que cette approche ? Quels apports pour l'enfant et l'équipe ? Quels sont les grandes notions et les fondamentaux à connaître avant de se lancer dans l'aménagement d'un espace sensoriel ?

Différents niveaux de formations sont proposés :

- *Découverte de la démarche Snoezelen en Petite Enfance - 1jr*
- *Initiation à la démarche Snoezelen en Petite Enfance - 2 jrs*
- *Être référent d'un projet Snoezelen en petite enfance - 3 jrs*
- *Accompagnement de projet Snoezelen en petite enfance - Formation et déploiement de projet - Selon devis*



## Journée Découverte de la démarche Snoezelen en Petite Enfance

La démarche Snoezelen permet d'établir une relation privilégiée avec l'enfant dans un espace sécurisant propice à la communication, à l'expérimentation sensorielle, au bien-être et au plaisir d'être ensemble. Elle invite à développer son savoir être dans une présence authentique, posture essentielle pour accompagner l'enfant à grandir sereinement.

L'approche Snoezelen contribue fortement à l'amélioration de la qualité d'accueil des personnes que ce soient les professionnels, les enfants ou leurs familles.

### Compétences visées

Cette formation permettra au stagiaire de découvrir les bases de la démarche Snoezelen appliquée à l'enfant, de comprendre comment la mettre en place dans sa structure et de l'importance d'ajuster sa posture vis-à-vis de l'enfant.

### Publics concernés

Tout professionnel de la petite enfance	Secteur de l'enfance
Soignant, éducatif, d'encadrement	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Pré requis

- Connaissances de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs de formation

- Développer ses connaissances sur l'enfant sensoriel-émotionnel-relationnel
- Connaître les bases de la démarche snoezelen
- Connaître le matériel (utilisation, utilité)
- Aménager un espace sécurisant
- Organiser et mener une séance Snoezelen
- Adapter sa posture à l'enfant

### Contenu et déroulé de la formation

- **La démarche Snoezelen**
  - Définition, contexte et cadre historique
- **Le développement de l'enfant**
  - Le sensoriel, l'émotionnel et le relationnel
  - Les particularités sensorielles liées au handicap
- **L'espace sensoriel en structure**
  - L'intérêt pour l'enfant, le professionnel et les familles
  - L'utilité et l'utilisation du matériel sensoriel
  - L'organisation et l'animation de séance sensorielle
  - Le positionnement auprès de l'enfant



Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations sensorielles Aménagement d'espace sensoriel	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Salle de formation Salle de pratique Matériel sensoriel Supports écrits	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice – 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance. Formatrice à la démarche sensorielle Snoezelen auprès des enfants - Conception, déploiement et suivi de projet/ Formations, supervision et accompagnement des professionnels à la mise en place de la démarche.

- Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- Formateur interne (Formark Europe)
- DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ. Rouen)
- DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ. Toulon)
- Assistante Montessori AMI (IMM)

**Durée** : 7 heures - 1 jour

**Délai** : Cf planning annuel

**Lieux** : sur site en INTRA

**Tarif** : sur devis

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 2022



## Initiation à la démarche Snoezelen en Petite Enfance

La démarche Snoezelen permet d'établir une relation privilégiée avec l'enfant dans un espace sécurisant propice à la communication, à l'expérimentation sensorielle, au bien-être et au plaisir d'être ensemble. Elle invite à développer son savoir être dans une présence authentique, posture essentielle pour accompagner l'enfant à grandir sereinement.

L'approche Snoezelen contribue fortement à l'amélioration de la qualité d'accueil des personnes que ce soient les professionnels, les enfants ou leurs familles.

### Compétences visées

Cette formation permettra au stagiaire de maîtriser les bases de la démarche Snoezelen appliquée à l'enfant, de la mettre en place dans sa structure et d'approfondir son savoir être en développant une qualité de présence essentielle à la relation à soi et à l'enfant.

### Publics concernés

Tout professionnel de la petite enfance	Secteur de l'enfance
Soignant, éducatif, d'encadrement	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Pré requis

- Connaissances de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs pédagogiques

- Développer ses connaissances sur l'enfant sensoriel-émotionnel-relationnel
- Connaitre les bases de la démarche snoezelen
- Connaitre le matériel (utilisation, utilité)
- Aménager un espace sécurisant
- Organiser et mener une séance Snoezelen
- Adapter sa posture à l'enfant

### Contenu et déroulé de la formation

- **Définition, contexte et cadre historique de la démarche Snoezelen**
  - Les lieux d'accueil de l'enfance : missions et valeurs
  - L'historique et le concept de base
- **Apports théoriques sur le développement de l'enfant**
  - Les différents besoins et compétences de l'enfant
  - La place du sensoriel, de relationnel et de l'émotionnel dans le développement
  - Les particularités sensorielles liées au handicap
- **L'espace sensoriel en structure**
  - L'intérêt pour l'enfant, le professionnel et les familles
  - L'utilité et l'utilisation du matériel sensoriel
  - Les règles d'usage et organisation de l'espace



o **La posture professionnelle**

- Le positionnement auprès de l'enfant
- Les bases de la communication verbales, et non verbale
- L'organisation et l'animation de séance sensorielle

Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations sensorielles Aménagement d'espace sensoriel	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Salle de pratique Matériel sensoriel Supports de formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

**Intervenante et qualifications**

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice – 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance. Formatrice à la démarche sensorielle Snoezelen auprès des enfants - Conception, déploiement et suivi de projet/ Formations, supervision et accompagnement des professionnels à la mise en place de la démarche.

- o Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- o Formateur interne (Formark Europe)
- o DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ. Rouen)
- o DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ. Toulon)
- o Assistante Montessori AMI (IMM)

**Durée** : 7 heures par jour - 2 jours consécutifs - soit 14 heures de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 2022

## Référent de projet Snoezelen en Petite Enfance

La démarche Snoezelen permet d'établir une relation privilégiée avec l'enfant dans un espace sécurisant propice à la communication, à l'expérimentation sensorielle, au bien-être et au plaisir d'être ensemble. Elle invite à développer son savoir être dans une présence authentique, posture essentielle pour accompagner l'enfant à grandir sereinement.

L'approche Snoezelen contribue fortement à l'amélioration de la qualité d'accueil des personnes que ce soient les professionnels, les enfants ou leurs familles.

### Compétences visées

Cette formation permettra au stagiaire de maîtriser les connaissances et la pratique snoezelen, d'utiliser les outils de gestion de projet pour la démarche Snoezelen et d'accompagner les équipes dans le déploiement de la pratique en structure Petite enfance.

### Publics concernés

Professionnel de la petite enfance	Secteur de l'enfance
Soignant et éducatif d'encadrement ou chef de projet pédagogique (Référent technique, directeur, coordinateur, chef de service...)	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Pré requis

- Connaissances de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs pédagogiques

Développer ses connaissances sur l'enfant sensoriel-émotionnel-relationnel

- Connaître les bases de la démarche snoezelen
- Connaître le matériel (utilisation, utilité)
- Aménager un espace sécurisant
- Organiser et mener une séance Snoezelen
- Maîtriser toutes les étapes d'un projet
- Accompagner une équipe au déploiement d'un projet sensoriel

### Contenu et déroulé de la formation

- **Définition, contexte et cadre historique de la démarche Snoezelen**
  - Les lieux d'accueil de l'enfance : missions et valeurs
  - L'historique de l'approche Snoezelen
  - Les concepts de base de la démarche
- **Apports théoriques sur le développement de l'enfant**
  - Les différentes étapes
  - La place des organes sensoriels
  - Les différents besoins de l'enfant
  - L'apport des dernières connaissances en neuroscience
- **L'espace sensoriel en structure**
  - L'intérêt pour l'enfant, le professionnel et les familles
  - L'utilité et l'utilisation du matériel sensoriel
  - Les règles d'usage et organisation de l'espace



- **La posture professionnelle et savoir être**
  - Les différentes missions auprès de l'enfant
  - Les bases de la communication
  - Être en relation, oui mais comment... ?
  - Observer, oui mais quoi... ?
  - Organisation et animation de séance sensorielle
- **Être référent d'un projet sensoriel**
  - Les différentes étapes du projet
  - L'écrit du projet : structure et contenu
  - La transmission de connaissances
  - Les outils d'animation et d'évaluation

Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations sensorielles Aménagement d'espace sensoriel	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Salle de pratique Matériel sensoriel Supports de formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice – 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance. Formatrice à la démarche sensorielle Snoezelen auprès des enfants - Conception, déploiement et suivi de projet/ Formations, supervision et accompagnement des professionnels à la mise en place de la démarche.

- Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- Formateur interne (Formark Europe)
- DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ. Rouen)
- DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ. Toulon)
- Assistante Montessori AMI (IMM)

**Durée** : 7 heures par jour – 3 jours consécutifs, soit 21 heures de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 2022

## L'art et les Sens avec les tous petits

Les sens sont au cœur du développement de l'enfant ! Avec le mouvement, c'est le principal outil dont il dispose pour explorer le monde qui l'entoure ! Sentir, goûter, observer, écouter, toucher est essentiel à l'enfant pour comprendre son environnement. D'abord son corps, puis son environnement proche avec les premiers déplacements et enfin la rencontre l'autre. Ces expériences corporelles et sensorielles sont à la base de la construction du langage et de sa pensée, et c'est parce que l'enfant ressent qu'il apprend progressivement à se représenter le monde, le comprendre et le parler ! D'où la nécessité de lui offrir un environnement riche et varié en expériences sensorielles ! Le monde est sensoriel, explorons-le comme tel le plus longtemps possible !

L'art, c'est aussi le monde des sens ! Un tableau qui touche le regard, un morceau de musique qui résonne à l'oreille, une danse qui emporte le corps, un met qui réveille les papilles.... L'art qui provoque sensations et émotions pour celui qui l'admire. Art et Sens sont en résonance dans le fait qu'il touche le cœur et crée du lien entre l'artiste et son public.

Pour l'enfant qui est un être sensoriel, émotionnel et relationnel, explorer les sens à travers l'art, ça tombe sous le sens car ça fait sens ! C'est l'ARTpprentissage ! C'est donner du sens au beau, c'est ouvrir la porte de l'imaginaire et de la créativité à travers une expérience sensorielle et émotionnelle partagée, c'est partager le langage de l'émerveillement !

### Publics concernés

Tout professionnel de l'enfance (soignant, éducatif, d'encadrement) – 0/6 ans

### Pré requis

- Connaissances générales du développement de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs pédagogiques

- Approfondir ses connaissances sur le développement de l'enfant
- Comprendre le lien entre l'art et les sens sous toutes ses formes
- Expérimenter le monde à travers ses sens
- Imaginer, inventer, créer des ateliers sensoriels et artistiques
- Organiser et mener des ateliers sensoriels et artistiques
- Adapter sa posture à l'enfant et accompagner son expérience créatrice

### Contenu et déroulé de la formation

- **Le développement de l'enfant**
  - La place des sens, de la relation et des émotions dans le développement de l'enfant
  - L'apport des neurosciences dans la construction de l'intelligence de l'enfant
  - Le premier langage : Les sens et le corps à travers le langage non verbal
  - Les particularités sensorielles liées au handicap chez l'enfant
- **L'enfant et l'Art**
  - Les figurations de l'enfant dans l'Art : représentation et place de l'enfant dans la société
  - L'art pour s'exprimer, s'enrichir, partager, rêver et grandir
  - Curiosité, activité ludique et créations spontanées de l'enfant
  - Dialogue de l'enfant avec la création et les émotions
- **L'Art et les sens**
  - Les différentes approches pédagogiques en lien avec les sens et l'Art (Reggio Emilia, Steiner, Montessori, Snoezelen...)
  - Les différents modes d'expression artistique : peinture, sculpture, musique, chants, livres ...
  - Les différentes sources d'exploration sensorielle : la matière, les sons, les images, le mouvement ...



- **L'environnement sensoriel**
  - Les composantes sensorielles et le langage de l'environnement
  - L'environnement et les interactions sociales : impacts et conséquences
  - Le vécu sensoriel de l'espace : exploration, sensation, perception et représentation
  - Créer un environnement sensoriel adapté à l'enfant
- **La posture professionnelle et l'accompagnement de l'enfant**
  - Le positionnement auprès de l'enfant
  - Observer, oui mais quoi ... ?
  - Être en relation, oui mais comment... ?
  - Les bases de la communication (verbales, et non verbale)
  - L'organisation et l'animation d'ateliers et activités sensorielles et artistiques

Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Créations artistiques	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Salle de pratique Supports de formation Matériel artistique Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice – 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance. Formatrice à la démarche sensorielle Snoezelen auprès des enfants

- Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- Formateur interne (Formark Europe)
- DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ. Rouen)
- DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ. Toulon)
- Assistante Montessori AMI (IMM)

**Durée** : 7 heures par jour – 2 jours consécutifs - soit 14 h de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 2022

## La communication non verbale, les gestes avant les mots !

Dès son plus jeune âge, l'enfant développe des interactions avec son environnement. Il communique essentiellement à partir de son corps dans un registre non verbal fait de gestes, d'expression, de postures et autres babillages pour exprimer ses besoins et ses émotions. Bébés, il observe en suivant du regard, puis imite ses pairs avant d'engager une communication verbale plus ritualisée et sociale. Il interagit avec son environnement à travers de nombreux codes physiques et vocaux que l'adulte doit apprendre à détecter pour améliorer sa communication avec l'enfant dans son accompagnement quotidien.

Quelques questions abordées notamment :

Comment définir la communication pré verbale ? Quels sont ses éléments constitutifs ? Comment les enfants communiquent-ils avant de parler ? Existe-il un registre universel des interactions sociales de l'enfant selon les âges ? Comment repérer les signaux de communications positifs et négatifs ? Que doit-on observer en communication non verbale ? Quelles réponses apporter face aux signaux non verbaux observés ? Comment l'adulte peut-il s'ajuster pour mieux communiquer ? Quels outils peuvent permettre de répondre de façon adaptée ?

### Pré requis

- Connaissances générales sur le développement et les besoins de l'enfant
- Connaissances de l'accueil dans les structures de l'enfance (population, missions, organisation...)

### Objectifs pédagogiques

- Connaître les différentes étapes de la communication de l'enfant avec son environnement
- Connaître les étapes de l'acquisition du langage de l'enfant
- Connaître le lexique de communication préverbal de l'enfant
- Savoir observer les différents signaux de communication de l'enfant
- Maîtriser les différents outils de communication avec l'enfant
- Adapter sa communication pour une posture bienveillante

### Contenu et déroulé de la formation

- **Définition et cadre théorique de la communication**
  - Définition et mécanismes de la communication
  - Les différents langages de l'enfant (corporel, sensoriel, émotionnel ...)
  - Le langage non verbal et éthologique
  - L'acquisition du langage verbal entre 0 et 3 ans
- **Pour une meilleure communication au quotidien**
  - L'observation du lexique pré verbal par âge
  - L'expression des besoins et des émotions de l'enfant
  - L'utilité et l'utilisation des différents outils de communication ( BABI, DBL, LSF bébés, approche éthologique, CNV, communication positive ...) et les pièges à déjouer



- **La posture professionnelle dans la communication**
  - Le positionnement non verbal et éthologique auprès de l'enfant
  - La communication bienveillante dans la gestion des émotions
  - Cohérence et communication entre adultes pour accompagner l'enfant

Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Exercices corporels Jeux de rôles non verbaux Identification des émotions	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Supports de synthèse de la formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Plan d'action personnalisé Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice – 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance. Formatrice à la démarche sensorielle Snoezelen auprès des enfants

- Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- Formateur interne (Formark Europe)
- DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ. Rouen)
- DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ. Toulon)
- Assistante Montessori AMI (IMM)

**Durée** : 7 heures par jour – 2 jours consécutifs - soit 14 h de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 2022



## Porter un enfant, tout un art ?

Le portage des bébés est une pratique observable dans toutes les cultures à travers le monde. En crèche, au quotidien, le portage des plus petits est un acte fondamental pour bien accompagner l'enfant dans son développement global. Le portage physique, psychique et émotionnel offre une sécurité et contenance à l'enfant et ouvre sur des pratiques professionnelles réfléchies et adaptées.

Quelques questions abordées notamment :

Pourquoi s'interroger sur le portage de l'enfant ? Quel est l'intérêt pour l'enfant ? Quels sont les liens à faire avec son développement ? Quelles sont les bonnes techniques et pratiques de portage physique ? Quels sont les différents moyens de portage physiologique ? Quelle posture ergonomique adopter pour porter l'enfant en toute sérénité ?

### Publics concernés

Professionnel de la petite enfance	Secteur de l'enfance
Soignant et éducatif d'encadrement ou chef de projet pédagogique (Référént technique, directeur, coordinateur, chef de service...)	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Prérequis

- Connaissances générales du développement de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs

- Être capable de porter l'enfant de manière physiologique dans le respect de son développement neurologique et psychomoteur
- Avoir compris l'importance du portage dans les bras

### Contenu et déroulé de la formation

- Les différentes étapes du développement psychomoteur de l'enfant
- La technique du portage : enroulement, appui, soutien du bassin
- La posture professionnelle dans le portage
  - Prise de conscience du corps et du dialogue corporel
  - Être contenant
  - Ergonomie du porteur



Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations Mise en situation corporelle Jeu de rôle Retour d'expérience	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Cas pratiques Salle de pratique Supports de formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Sidonie Fillion** - Psychomotricienne depuis plus de quinze ans dans le secteur du handicap, du vieillissement et de la petite enfance. Formatrice depuis une dizaine d'années sur les thématiques de la gestion du stress/relaxation auprès du personnel soignant, du développement psychomoteur de l'enfant, du portage et de la démarche Snoezelen® auprès des professionnels petite enfance et du handicap.

**Durée** : 7heures par jour – 2 jours consécutifs - soit 14 h de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 – 2022

## *La Comprendre, accompagner et respecter le développement psychomoteur du jeune enfant*

Apprendre à marcher, à communiquer, à manger seul, à gérer ses émotions ... Cela demande beaucoup de pratique pour l'enfant ! Le développement psychomoteur est à la base des acquisitions quotidiennes que font les plus petits dans l'enfance, de la dépendance à l'autonomie motrice et psychique. Pour les professionnels, connaître les bases du développement est indispensable pour offrir un accompagnement adapté. Comprendre les différentes étapes permet d'ajuster sa posture tant au niveau des gestes, des attitudes, des paroles, que des propositions d'éveil faites et respecter son rythme et ses besoins de chaque enfant.

La formation vient répondre à différentes questions :

Quelles sont les différentes étapes du développement psychomoteur ? Quels sont les facteurs qui l'influencent ? Comment repérer les ressources et limites motrices d'un enfant ? Quelles conditions sont favorables à un développement psychomoteur fluide et harmonieux ? Quel aménagement de l'espace pour y répondre ? Quelles activités psychomotrices organiser selon l'âge de l'enfant ? Comment accompagner les enfants dans ce développement ?

### Publics concernés

<b>Professionnel de la petite enfance</b>	<b>Secteur de l'enfance</b>
Soignant et éducatif d'encadrement ou chef de projet pédagogique (Référént technique, directeur, coordinateur, chef de service...)	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Prérequis

- Connaissances générales du développement de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs

- Approfondir ses connaissances sur le développement psychomoteur
- Connaître les conditions favorables à un développement psychomoteur fluide et harmonieux
- Améliorer ses capacités d'observation du développement psychomoteur
- Être capable de mettre en place un environnement matériel et humain propice au développement harmonieux et physiologique pour l'épanouissement psychomoteur de chaque enfant

### Contenu et déroulé de la formation

- Les différentes composantes et étapes du développement psychomoteur de l'enfant
- La construction de l'enveloppe corporelle, du schéma corporel
- La place centrale de la proprioception et de la motricité libre

- Les facteurs influençant le développement psychomoteur de l'enfant
  - La place du jeu et des soins dans le développement psychomoteur
- Les outils d'accompagnement :
  - L'aménagement et le matériel de l'espace
  - Le portage physiologique
  - La posture et les gestes ajustés du professionnel

Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations Mise en situation Retour d'expérience Études de cas concrets	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Cas pratiques Salle de pratique Supports de formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Sidonie Fillion** - Psychomotricienne depuis plus de quinze ans dans le secteur du handicap, du vieillissement et de la petite enfance. Formatrice depuis une dizaine d'années sur les thématiques de la gestion du stress/relaxation auprès du personnel soignant, du développement psychomoteur de l'enfant, du portage et de la démarche Snoezelen® auprès des professionnels petite enfance et du handicap.

**Durée** : 7heures par jour – 3 jours consécutifs - soit 21h de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 – 2022

## La co-éducation en question en structure d'accueil !

Démarche d'éducation partagée entre les familles et l'établissement d'accueil. La coéducation est un processus interactif et collectif qui favorise la socialisation de l'enfant où la cohérence des attitudes éducatives à son égard est essentielle ! Entre savoirs, pratiques et cultures familiales, comment accueillir l'enfant et sa famille dans le plus grand respect ?

La formation répondra notamment aux questions suivantes :

Qu'est-ce que la co-éducation ? le soutien à la parentalité ? Éduquer l'enfant ? Quelle place possible pour les familles ? quelle coopération parents/professionnels ? quelle posture professionnelle ? Quels outils pour mieux communiquer et partager ? Et pourquoi ne pas créer une chartre de co-éducation... ?

### Publics concernés :

Professionnel de la petite enfance	Secteur de l'enfance
Soignant et éducatif d'encadrement ou chef de projet pédagogique (Réfèrent technique, directeur, coordinateur, chef de service...)	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Prérequis

- Connaissances générales du développement de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs :

- Comprendre les principes de la co-éducation, accompagner ensemble l'enfant à bien grandir
- Connaître les outils favorisant la création d'une relation de co-éducation avec les familles accueillies  
Accueillir et écouter chaque famille avec bienveillance
- Adopter une communication verbale et non verbale sécurisantes lors des échanges avec les familles

### Contenu et déroulé de la formation

- **la co-éducation en question**
  - Les différents concepts : coéducation, soutien à la parentalité et partenariat
  - L'éducation du jeune enfant, une responsabilité collective partagée
  - La place des parents dans les structures petite enfance
- **La co-éducation : ses enjeux et ses limites**
  - Travailler ensemble dans l'intérêt du jeune enfant
  - Le cadre pour garantir la qualité de l'accueil
- **La co-éducation au quotidien**
  - L'observation, outil de co-éducation
  - Les outils de la communication avec les familles
  - Les temps partagés avec les familles au quotidien



Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations Mise en situation Retour d'expérience Études de cas concrets	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Cas pratiques Salle de pratique Supports de formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice - 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance.

- Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- Formateur interne (Formark Europe)
- DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ. Rouen)
- DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ. Toulon)
- Assistante Montessori AMI (IMM)

**Durée** : 7 heures par jour – 2 jours consécutifs - soit 14 h de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 – 2022

## La Bien-traitance, au cœur des pratiques quotidiennes !

Plus que jamais d'actualité, aborder le concept de bien-traitance est devenu aujourd'hui une nécessité dans les structures d'accueil petite enfance. Penser l'accueil de l'enfant et sa famille dans la bien-traitance, est une démarche significative de recherche d'amélioration de la qualité pour répondre au plus près, des besoins des tous petits.

Assurer à l'enfant respect physique, psychique et affectif place l'adulte dans une démarche de bien-traitance tout en offrant à l'enfant un cadre sécurisant pour s'épanouir.

La formation abordera notamment les questions suivantes :

Qu'est-ce que : le concept de bien-traitance ? La bienveillance ? L'empathie ? les douces violences et la maltraitance ? Quels impacts sur le développement de l'enfant à la lumière des neurosciences ? Quelle traduction concrète dans l'accueil au quotidien de l'enfant ? Quelles pratiques professionnelles bien-traitantes ? Comment construire un cadre respectueux des besoins, des choix et de la dignité de l'enfant ? Et pourquoi ne pas créer une charte de bien-traitance... ?

### Publics concernés :

Professionnel de la petite enfance	Secteur de l'enfance
Soignant et éducatif d'encadrement ou chef de projet pédagogique (Référént technique, directeur, coordinateur, chef de service...)	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Prérequis

- Connaissances générales du développement de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs :

- Clarifier les différentes notions autour de la bien-traitance
- Remédier aux pratiques inadaptées
- Identifier les conditions favorisant la bien-traitance
- Analyser et faire évoluer ses pratiques professionnelles pour un accueil de qualité
- intégrer les « bonnes » pratiques professionnelles bien-traitantes dans sa posture

### Contenu et déroulé de la formation

- **Définition et cadre légal**
  - Les concepts de la bien-traitance
  - La charte de bien-traitance nationale
  - Le cadre institutionnel et juridique
- **La posture professionnelle bien-traitance**
  - Les valeurs et missions professionnelles
  - Les « Douces violences », identification et impact
  - La charte de bien-traitance institutionnelle



o **La bien-traitance au quotidien**

- o Les conditions favorables à la démarche de bien-traitance
- o Les savoirs faire et savoirs être bien-traitants
- o Les outils d'évaluation des pratiques

Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations Mise en situation Retour d'expérience Études de cas concrets	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Cas pratiques Salle de pratique Supports de formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

**Intervenante et qualifications**

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice - 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance.

- o Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- o Formateur interne (Formark Europe)
- o DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ. Rouen)
- o DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ. Toulon)
- o Assistante Montessori AMI (IMM)

**Durée** : 7 heures par jour – 2 jours consécutifs - soit 14 h de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 – 2022



## Devenir responsable de structure, relever le challenge en confiance !

Être responsable de structure petite enfance ne s'invente pas ! Gestion administrative, budgétaire et opérationnelle, approche pédagogique et managériale, suivi technique et respect des réglementations, tout un programme ! La formation vous permettra de comprendre les enjeux du poste de responsable et trouver une organisation de travail pour assurer vos missions sereinement !

Quelques questions abordées notamment :

Les différentes missions du responsable de structure petite enfance ? Comment trouver : sa place ? Une organisation efficiente de travail sans se laisser déborder ? Comment manager et développer son leadership ? Coopérer et déléguer, quelles opportunités pour travailler ensemble dans la bienveillance ?

### Publics concernés

Professionnel de la petite enfance	Secteur de l'enfance
Soignant et éducatif d'encadrement ou chef de projet pédagogique (Référént technique, directeur, coordinateur, chef de service...)	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Prérequis

- Connaissances générales du développement de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs

- Maîtriser le cadre réglementaire, la gestion administrative, opérationnelle et financière de son établissement
- Connaître les différentes missions et responsabilités de son poste
- Savoir organiser son travail de responsable de structure
- Manager une équipe de façon bienveillante et efficace
- Être capable de prendre une direction de structure
- Connaître la démarche d'amélioration continue des pratiques professionnelles

### Contenu et déroulé de la formation

- **L'environnement de travail**
  - La réglementation nationale et locale
  - Les obligations sanitaires et sécuritaires
  - Les écrits internes : projet d'établissement, règlement intérieur ...
- **L'organisation du travail**
  - Les différents outils pour une bonne gestion opérationnelle
  - La gestion des priorités et des situations de crise
  - La prise de décision



- **Le management**
  - La feuille de route managériale
  - La posture de responsable : motiver, soutenir et contrôler dans la bienveillance
  - La dynamique efficace et bienveillante du travail d'équipe
  - les différents outils du management : entretiens individuels, la réunion, les CR
  - La communication managériale efficace, savoir dire
  - La délégation en toute sécurité
- **La démarche qualité**
  - Finalités, objectifs et principes fondamentaux
  - Tous concernés : une démarche pluridimensionnelle partagée
  - Les outils et critères de l'évaluation
  - La dynamique d'amélioration continue
  - La mise en place d'une démarche qualité en structure

Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations Mise en situation Retour d'expérience Études de cas concrets	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Cas pratiques Salle de pratique Supports de formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice - 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance.

- Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- Formateur interne (Formark Europe)
- DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ.Rouen)
- DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ.Toulon)
- Assistante Montessori AMI (IMM)
- 

**Durée** : 7 heures par jour – 4 jours consécutifs – soit 28 h de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 – 2022

## Le projet d'établissement dans tous ses états !

Le projet d'établissement est un support essentiel pour valoriser la qualité d'accueil offerte aux enfants en structure petite enfance. Au-delà des formalités, ce document doit être une réflexion vivante sur les pratiques professionnelles pour transmettre et pérenniser une approche bienveillante de l'accueil. Comment écrire ou actualiser un projet d'établissement : quelles sont les différentes étapes entre l'écrit et sa mise en place ? Quelles sont les valeurs fondamentales et leur traduction concrète au quotidien ? Un écrit dont l'objectif est de partager les bonnes pratiques et leur donner tout leur sens !

Projet, pédagogie, éducation, compétences, besoins, respect, normes, valeurs, sens, posture professionnelle, bienveillance, repères autant d'items abordés durant cette journée !

### Publics concernés :

Professionnel de la petite enfance	Secteur de l'enfance
Soignant et éducatif d'encadrement ou chef de projet pédagogique (Réfèrent technique, directeur, coordinateur, chef de service...)	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Prérequis

- Connaissances générales du développement de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs :

- Connaître la réglementation en vigueur sur le projet d'établissement
- Savoir définir les différentes parties composant le projet d'établissement
- Définir les valeurs en équipe de son projet d'établissement
- Identifier les informations utiles à récupérer pour sa rédaction
- Être capable de faire du lien et donner du sens à son contenu
- Maîtriser la méthodologie de l'écrit
- Savoir rendre compte des pratiques professionnelles quotidiennes dans l'écrit

### Contenu et déroulé de la formation

- **Un projet, ses valeurs, ses ambitions et son cadre**
  - Tour d'horizon de la réglementation en vigueur
  - Ressources et informations utiles professionnelles
- **Les fondements du projet d'établissement**
  - Projet social, sens et cohérence locale
  - Projet éducatif et les valeurs professionnelles
  - Projet pédagogique, le quotidien des bonnes pratiques



- Projet durable, l'engagement pour les générations futures
- **La méthodologie pour élaborer un projet d'établissement**
  - Plans et structuration d'un projet
  - Moyens de rédaction simples
  - Outils pour le suivi d'un projet dans la durée

Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations Mise en situation Retour d'expérience Études de cas concrets	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Cas pratiques Salle de pratique Supports de formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice - 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance.

- Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- Formateur interne (Formark Europe)
- DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ. Rouen)
- DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ. Toulon)
- Assistante Montessori AMI (IMM)

**Durée** : 7 heures par jour – 2 jours consécutifs - soit 14 h de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 2022

## La démarche qualité en petite enfance, oui mais... Pourquoi et comment ?

La notion de qualité est entrée dans le vocabulaire des structures d'accueil depuis quelques années... Mais au-delà des taux d'encadrement et mesures d'hygiène, de quoi s'agit-il exactement ? À l'ère du risque zéro, l'évaluation continue de la qualité devient une préoccupation quotidienne face aux besoins spécifiques des enfants, aux attentes des parents et aux nombreuses réglementations auxquelles sont soumises les structures. Évaluer l'accueil en petite enfance permet de garantir une organisation et un ajustement continu de la qualité du service proposé en structure au bénéfice de tous !

Pour y voir plus clair dans le champ de la qualité, la formation fera notamment un tour d'horizon sur les questions suivantes : Qu'est-ce que la qualité en petite enfance : finalités, objectifs et principes fondamentaux ? Pour une qualité pluridimensionnelle ? Enfants, parents, professionnels, tous concernés ? Quel intérêt d'évaluer la qualité de service ? Quels outils et critères à évaluer : diagnostic ? audit ? charte ? certification ? label ? Comment mettre en place une démarche qualité en structure ? Et pourquoi ne pas créer une charte qualité... ?

### Publics concernés

Professionnel de la petite enfance	Secteur de l'enfance
Soignant et éducatif d'encadrement ou chef de projet pédagogique (Réfèrent technique, directeur, coordinateur, chef de service...)	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Prérequis

- Connaissances générales du développement de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs

- Connaître la démarche qualité en petite enfance
- Identifier les différents outils de la qualité
- Être capable de créer des outils interne de la qualité
- Maîtriser les étapes d'une démarche qualité
- Savoir ajuster les pratiques pour une amélioration continue de l'accueil en structure

### Contenu et déroulé de la formation

- **Définition et cadre légal**
  - Le concept de démarche qualité
  - La réglementation nationale et obligations actuelles
  - Les différents niveaux : charte, label, certification ...



- **La méthodologie de la qualité**
  - Les différentes étapes d'une démarche d'évaluation
  - Les supports qualité : questionnaire, référentiel ...
  - Le planning d'une évaluation qualité
- **Être chef de projet dans une démarche qualité**
  - La communication aux équipes
  - Une démarche participative et impliquante de l'équipe
  - La préparation des évaluations
  - La réalisation d'analyse de fonctionnement et d'organisation de la structure
  - L'élaboration et mise en place des axes d'amélioration

Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations Mise en situation Retour d'expérience Études de cas concrets	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Cas pratiques Salle de pratique Supports de formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice - 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance.

- Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- Formateur interne (Formark Europe)
- DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ. Rouen)
- DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ. Toulon)
- Assistante Montessori AMI (IMM)

**Durée** : 7 heures par jour – 2 jours consécutifs - soit 14 h de formation

**Délai** : Cf. Planning 2020/21

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

**Version** V2 – 2022

## Face aux obligations réglementaires, construire des protocoles utiles et applicables !

Pour ne pas se perdre dans la jungle des protocoles et autres obligations réglementaires qui régissent les structures d'accueil petite enfance, une formation concrète pour se repérer et élaborer ses protocoles et procédures de manières efficaces, utiles et utilisables.

La formation vient répondre à différentes questions :

Quel est l'environnement réglementaire des structures d'accueil ? comment garantir le respect du cadre réglementaire ? Quels sont les protocoles obligatoires dans une structure d'accueil petite enfance ? Où trouver les ressources ? comment identifier les risques en structure ? Quel est le Baba pour rédiger des protocoles et procédures compréhensibles de tous et applicables au quotidien ?

### Publics concernés

Professionnel de la petite enfance	Secteur de l'enfance
Soignant et éducatif d'encadrement ou chef de projet pédagogique (Réfèrent technique, directeur, coordinateur, chef de service...)	Établissement d'accueil (crèches, micro-crèches, haltes garderies, jardins d'enfant, RAM, MAM, LAEP ...), écoles maternelles, centres de loisirs, centres maternelles, établissements de la protection de l'enfance (Pouponnière, foyers...), structures spécialisées d'accueil d'enfants porteurs de handicap (crèches inclusives, hôpital de jours, service hospitaliers pédiatriques ...)

### Prérequis

- Connaissances générales du développement de l'enfant
- Expérience professionnelle avec les enfants

### Objectifs

- Connaître la réglementation en vigueur des structures petite enfance en matière d'obligations réglementaires ( sécurité, hygiène, santé, locaux ...)
- Savoir identifier les risques dans une structure
- Créer les protocoles nécessaires au bon fonctionnement d'une structure
- Répertoire et archiver les documents internes utiles
- Assurer la gestion et mise à jour périodique des documents obligatoires
- Accompagner l'équipe à la maîtrise des obligations dans les pratiques quotidiennes

### Contenu et déroulé de la formation

- **Définition et cadre légal**
  - Les obligations réglementaires en structure petite enfance
  - La réglementation en vigueur
  - Les risques en petite enfance
  - Les différents types d'obligations : locaux, sanitaires, hygiène, encadrement ...
- **La méthodologie de l'évaluation des risques**
  - Les différentes étapes d'une démarche d'évaluation
  - Les supports: document unique et protocoles
  - La mise en place de l'évaluation des risques



- L'élaboration et mise en place des axes d'amélioration
- **La responsabilité du directeur de structure**
  - Les différents champs de responsabilité engagés
  - Une responsabilité partagée et implication de l'équipe
  - L'étude de l'existant, la création et mise à jour des supports et documents obligatoires

Moyens pédagogiques	Outils d'animation	Outils d'évaluation
Temps théoriques Travaux en sous-groupe Expérimentations Mise en situation Retour d'expérience Études de cas concrets	Brainstorming, jeux Photos, vidéos Cas pratiques Salle de pratique Supports de formation Listing des ressources techniques et références bibliographiques	Quizz réguliers durant la formation présentielle Évaluation des acquis à chaud Questionnaire satisfaction

### Intervenante et qualifications

**Aurelia VERRIER** Consultante, Auditrice et Formatrice - Cadre Puéricultrice - 15 ans d'expérience dans le domaine de l'Enfance.

- Formateur Snoezelen (Ordre de malte)
- Formateur interne (Formark Europe)
- DU. Dev Moteur, Cognitif et Sensoriel de l'Enfant (Univ.Rouen)
- DU. Éthologie humaine – Système familiaux et théorie de l'attachement (Univ.Toulon)
- Assistante Montessori AMI (IMM)

**Durée** : 7 heures par jour – 2 jours consécutifs - soit 14h de formation

**Délai** : Cf. Planning annuel

**Tarif** : sur devis

**Lieux** : sur site en INTRA et salle de formation en INTER/ France entière

**Modalité** : présentielle

**Action de formation** de perfectionnement et développement des compétences

**Domaine** de l'Éducation

**Accessibilité** Handicap

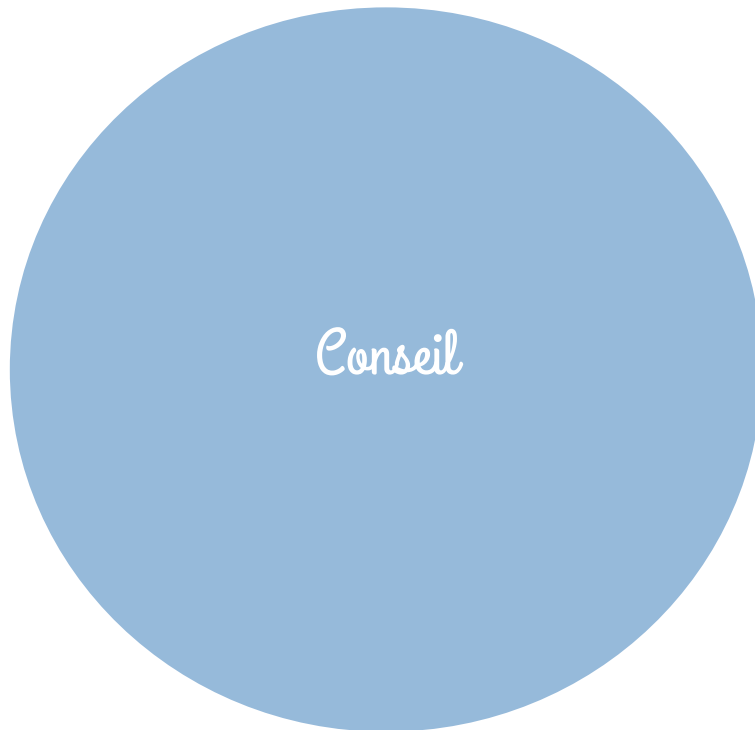
**Version** V2 – 2022





**RAINBOW**

AudiFormaConseil



*Conseil*



Des prestations de conseil et d'accompagnement opérationnel personnalisés en mode projet pour l'aide à la gestion d'une structure ou d'un réseau petite enfance et l'élaboration de solutions sur mesure.

- Soutien technique aux projets d'ouverture ou reprise de structures (conduite du changement)
- Aide au projet de restructuration - réorganisation et amélioration organisationnelle – ou d'extension pour les structures en fonctionnement (aménagement, pédagogie, management, gestion, hygiène et sécurité ...)
- Élaboration de procédures et d'outils nécessaires à l'organisation d'une structure et au respect des réglementations (projet d'établissement, Règlement de fonctionnement, procédures et protocoles, outils pédagogiques ...)
- Conseils en matière de santé : prévention, hygiène et sécurité

Deux types d'accompagnement :

- en mode projet sur une période déterminée pour répondre à une demande spécifique
- en supervision continue des spécificités métier selon 4 domaines :
  - Éducation/pédagogie
  - santé : prévention – hygiène -sécurité
  - Gestion/organisation
  - Démarche Qualité
- Accompagnement managérial des responsables des structures Petite Enfance (prise de poste des référents techniques, directeurs, coordinateurs ...)

***Mon ambition : partager mon expertise métier et vous accompagner à la mise en place d'une organisation efficiente et pérenne de votre structure.***

- **Avoir un lien vers le catalogue des protocoles**
- **Avoir un lien vers les conditions générales de ventes ( ou un lien dans la barre d'accueil)**

*Audit*

## *Annexes*

**Bulletin d'inscription**  
**Conditions générales de vente**  
**Règlement intérieur**

## PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi conformément aux articles L6352-3 et L6352-4, et R6352-1 à R6352-15 du Code du travail.

### Article 1 – Objet et champ d'application du règlement

Le règlement définit les règles d'hygiène et de sécurité, les règles de la vie individuelle et collective dans un groupe en formation. Il s'applique à tous les stagiaires de chaque formation, et ce pour toute sa durée.

Conformément à l'article R.6352-1 du Code du Travail, lorsque la formation se déroule dans un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de sécurité et d'hygiène applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement. Ce présent règlement peut compléter le règlement du site dans un cas d'incomplétude de ce dernier.

Le règlement intérieur est remis à chaque stagiaire avant la formation.

Chaque stagiaire est considéré comme ayant accepté les termes du présent règlement et l'application de sanctions à son égard en cas d'inobservation de ce dernier.

## SECTION 1 : RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

### Article 2 – Principes généraux

Chaque stagiaire doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres, en respectant les consignes générales et particulières en matière d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation, ainsi que toute consigne relative à l'usage des matériels mis à disposition.

Chaque stagiaire est tenu de laisser en bon état d'usage et de propreté l'ensemble des locaux mis à sa disposition durant la formation.

### Article 3 – Consignes d'incendie

Les consignes d'incendie, et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours, sont affichés dans les locaux de formation. Le stagiaire doit en prendre connaissance.

En cas d'alerte, le stagiaire doit cesser toute activité de formation et suivre dans le calme les instructions du représentant habilité de l'organisme de formation et des services de secours.

Tout stagiaire témoin d'un début d'incendie doit immédiatement appeler les secours en composant le **18** à partir d'un poste fixe ou le **112** à partir d'un téléphone portable et alerter l'organisme de formation.

### Article 4 – Boissons et drogues

L'introduction ou la consommation de drogue dans les locaux est formellement interdite. Il est interdit aux stagiaires de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue sur le lieu de formation.

### Article 5 – Interdiction de fumer et de vapoter

En application du décret n° 2006 – 1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, il est strictement interdit de fumer dans les lieux de formation. Vapoter est également interdit dans les locaux.

### Article 6 – Prévention et Accident

Il est dans l'intérêt du stagiaire d'informer le formateur d'éventuels problèmes de santé (maux de dos, problèmes respiratoires, incapacités physiques, etc..) afin de permettre, le cas échéant, un aménagement des exercices proposés.

Le stagiaire victime d'accident – survenu pendant la formation ou pendant le temps de trajet entre le lieu de formation et son domicile ou son lieu de travail – ou le témoin de l'accident avertit immédiatement au responsable de l'organisme de formation ou son représentant

Le responsable de l'organisme de formation entreprend les démarches appropriées en matière de soins et réalise la déclaration auprès de la caisse de Sécurité sociale compétente.

## SECTION 2 : DISCIPLINE GÉNÉRALE

### Article 7 – Horaires de formation

Les stagiaires doivent se conformer aux horaires fixés et communiqués au préalable par l'organisme de formation. Le stagiaire s'engage à signer les feuilles d'émargement (matin/après-midi).

Sauf circonstances exceptionnelles et accord préalable de la direction de l'organisme de formation, les stagiaires ne peuvent s'absenter pendant les heures de stage.

### Article 8 – Absences, retards ou départs anticipés

En cas d'absence, de retard ou de départ avant l'horaire prévu, les stagiaires doivent avertir la direction de l'organisme de formation et s'en justifier. Celle-ci en informe le financeur et l'employeur.

Tout événement non justifié par des circonstances particulières constitue une faute passible de sanctions disciplinaires de la part de l'employeur du stagiaire.

### Article 9 – Accès aux lieux de formation

Sauf autorisation expresse de la direction de l'organisme de formation, le stagiaire ne peut :

- entrer ou demeurer dans les locaux de formation à d'autres fins que la formation
- y introduire, faire introduire ou faciliter l'introduction de personnes étrangères à l'organisme
- procéder, dans ces derniers, à la vente de biens ou de services

### Article 10 – Tenue

Le stagiaire est invité à se présenter à l'organisme en tenue vestimentaire décente.

### Article 11 – Comportement

Il est demandé à tout stagiaire un comportement garantissant le respect des règles élémentaires de savoir vivre, de savoir-être en collectivité et le bon déroulement des formations. L'usage du téléphone portable est interdit durant la formation et placé en mode silence pour ne pas déranger la session en cours.

Il est demandé à chacun des stagiaires de respecter les règles de confidentialité en ce qui concerne les échanges dans le groupe, pour préserver un espace de confiance. Il est également attendu des stagiaires de participer et de s'impliquer dans la formation, au moment des échanges, des travaux de groupes ou des mises en situation.



#### **Article 12 – Utilisation du matériel**

Sauf autorisation particulière de la direction de l'organisme de formation, l'usage du matériel de formation se fait sur les lieux de formation et est exclusivement réservé à l'activité de formation.

Le stagiaire est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour la formation. Il doit en faire un usage conforme à son objet et selon les règles délivrées par le formateur. Le stagiaire signale immédiatement au formateur toute anomalie ou casse du matériel.

En fin de formation, le stagiaire est tenu de restituer tout matériel et document en sa possession appartenant à l'organisme de formation, sauf les éléments distribués en cours de formation et que le stagiaire est clairement autorisé à conserver.

#### **Article 13 – Enregistrements, propriété intellectuelle**

Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse, d'enregistrer, photographier ou de filmer les sessions de formation.

La documentation pédagogique remise lors des sessions est protégée au titre des droits d'auteur et ne peut être réutilisée autrement que pour un strict usage personnel, sous peine de poursuites judiciaires.

#### **Article 14 – Responsabilité de l'organisme en cas de vol ou endommagement de biens personnels des Stagiaires**

Chaque stagiaire doit prendre soins de ses effets personnels. RAINBOW AFC décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels de toute nature déposée par les stagiaires dans ses locaux durant la formation.

### **SECTION 3 : SANCTIONS**

#### **Article 15 - Sanctions et procédures disciplinaires**

Tout manquement du stagiaire à l'une des dispositions du présent Règlement Intérieur pourra faire l'objet d'une sanction ou d'une procédure disciplinaire régies par les articles R 6352-3 à R 6352-8 du code du travail et les articles L.6355-8 et 9 du Code du Travail pour les sanctions pénales. Tout agissement considéré comme fautif par la direction de l'organisme de formation pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions ci-après par ordre croissant d'importance :

- Avertissement écrit par le Directeur de l'organisme de formation ;
- Blâme ;
- Exclusion définitive de la formation

#### **Article 16 : Entretien préalable à une sanction et procédure.**

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Lorsque l'organisme de formation envisage une prise de sanction, il convoque le stagiaire par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'intéressé contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, sauf si la sanction envisagée n'a pas d'incidence sur la présence du stagiaire pour la suite de la formation.

Au cours de l'entretien, le stagiaire a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation. La convocation mentionnée à l'article précédent fait état de cette faculté. Lors de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué au stagiaire : celui-ci a alors la possibilité de donner toute explication ou justification des faits qui lui sont reprochés. Lorsqu'une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat est considérée comme indispensable par l'organisme de formation, aucune sanction définitive relative à l'agissement fautif à l'origine de cette exclusion ne peut être prise sans que le stagiaire n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et, éventuellement, qu'il ait été convoqué à un entretien et ait eu la possibilité de s'expliquer devant un Commission de discipline.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de 15 jours après l'entretien où, le cas échéant, après avis de la Commission de discipline. Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée au stagiaire sous forme lettre recommandée, ou d'une lettre remise contre décharge. L'organisme de formation informe concomitamment l'employeur, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

#### **Article 17 : Représentation des stagiaires**

Lorsqu'un stage a une durée supérieure à 500 heures, il est procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant en scrutin uninominal à deux tours. Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles, sauf les détenus admis à participer à une action de formation professionnelle. L'organisme de formation organise le scrutin qui a lieu pendant les heures de formation, au plus tôt 20 heures, au plus tard 40 heures après le début du stage. En cas d'impossibilité de désigner les représentants des stagiaires, l'organisme de formation dresse un PV de carence qu'il transmet au préfet de région territorialement compétent.

Les délégués sont élus pour la durée de la formation. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit de participer à la formation.

Si le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin de la session de formation, il est procédé à une nouvelle élection dans les conditions prévues aux articles R.6352-9 à R.6352-12.

Les représentants des stagiaires font toute suggestion pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme de formation. Ils présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

### **SECTION 4 : PUBLICITÉ**

#### **Article 18 : disponibilité du règlement intérieur**

Le présent Règlement Intérieur est disponible et consultable sur le site de l'organisme de formation : [www.rainbowafc.com](http://www.rainbowafc.com)



## CONDITIONS GENERALES DE VENTE

La Société RAINBOW AFC est un organisme de formations professionnelles dont l'activité est enregistrée sous le n° 27580078858 à la Préfecture de la région Bourgogne Franche Comté. Les formations sont dispensées sur l'ensemble du territoire national, seule ou en partenariat, en inter ou intra établissement. Dans les articles qui suivent, il est convenu de désigner par :

- **Client** : toute personne physique ou morale qui passe commande d'une prestation auprès de la Société RAINBOW AFC
- **CGV** : les Conditions Générales de Vente, détaillées ci-dessous
- **Formation** : processus d'apprentissage pour le développement professionnel continu d'adultes
- **Formation inter établissement (INTER)** : session de formation réunissant des salariés et particuliers ayant lieu dans des locaux mis à disposition par la Société RAINBOW AFC
- **Formation intra établissement (INTRA)** : session de formation réunissant les salariés d'un même Client au sein de son établissement ou de locaux tiers mis à disposition
- **Contrat** : document contractuel conclu entre le Client, personne physique, et la Société RAINBOW AFC ayant pour objet de formaliser les conditions de réalisations de la prestation
- **Convention** : document contractuel conclu entre le Client, personne morale, et la Société RAINBOW AFC ayant pour objet de formaliser les conditions de réalisations de la prestation
- **Stagiaire** : personne physique qui participe à une formation
- **OPCO** : opérateurs de compétences

### Objet

Les présentes Conditions Générales de Vente sont applicables à toute commande de prestations passées par un Client auprès de la Société RAINBOW AudiFormaConseil.

Toute commande implique l'adhésion entière et sans réserve du Client aux présentes Conditions Générales de Vente. Les présentes Conditions Générales de Vente prévalent sur tout autre document du Client, et en particulier sur toutes les Conditions Générales d'Achat du Client.

### Article 1 - Nature des prestations de formation

Il s'agit de l'ensemble des actions de formations concourant à l'adaptation et au développement des compétences professionnelles proposées par la Société RAINBOW AFC.

Ces actions de formations rentrent dans le cadre de la formation professionnelle et des dispositions de l'article L 6313-1 du Code du travail. « Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. »

S'il le juge nécessaire, l'intervenant pourra modifier les contenus des formations suivant l'actualité, la dynamique de groupe, ou le niveau ou les besoins des Stagiaires. Les contenus des programmes de chaque formation sont fournis à titre indicatif.

### Article 2 - Commande de la formation

Toute demande de formation fait l'objet (sous un délai de 8 jour ouvré) :

- Soit d'un bulletin d'inscription pour les formations en inter établissement (<http://rainbowafc.com/>)
- Soit d'un devis personnalisé pour les formations en intra établissement pour une réponse ajustée au plus près des besoins identifiés de formation du Client.

Ces documents complétés, datés, signés avec la mention « Bon pour accord » et tamponnés par le Client valent acte d'engagement et sont à adresser par mail à : [contact@rainbowafc.com](mailto:contact@rainbowafc.com)

Le Client s'engage alors à avoir pris connaissance des présentes Conditions Générales de Vente et du Règlement Intérieur qui lui auront été envoyés ou qui sont accessibles sur le site de la Société RAINBOW AFC ([www.raibowafc.com](http://www.raibowafc.com)).

À leur réception (sous un délai de 8 jour ouvré) est envoyé par mail :

- Soit une convention de formation professionnelle pour tout Client s'il est une personne morale (détenteur d'un n° de SIREN).
- Soit un contrat de formation pour tout Client s'il est une personne physique (inscription individuelle)

L'inscription est définitive après envoi par mail (à : [contact@rainbowafc.com](mailto:contact@rainbowafc.com)) par le Client de :

- Ces documents, convention ou contrat de formation, dument complétés, datés, signés avec la mention « Bon pour accord » et tamponnés par le Client
- Du paiement de la totalité du prix de la formation en inter établissement, de l'acompte de 30% en intra établissement



Une convocation est adressée au Stagiaire dans le mois qui précède la date de la formation avec l'ensemble des informations pratiques et utiles pour son bon déroulement (date, horaires, lieu ...)  
À la demande du Client, une attestation de présence ou de fin de formation, ainsi que des feuilles d'émargement peuvent lui être fournies.

#### **Article 4 - Modification de la commande – report ou annulation d'inscription**

**Par le Client :** s'il souhaite reporter ou annuler sa participation à la formation, le Client peut le faire en respectant les conditions suivantes :

- Tout report ou toute annulation d'inscription à une formation devra être signalée par le Client par courriel ([contact@rainbowafc.com](mailto:contact@rainbowafc.com)) et doit être confirmé par courrier recommandé avec AR adressé au siège de la Société (Vaussegrois 58140 Brassy).

Les conséquences financières des annulations sont les suivantes :

En cas de renoncement par le client avant le début du programme de formation :

- Dans un délai supérieur à 1 mois avant le début de la formation : 50% du coût de la formation est dû
- Dans un délai compris entre 1 mois et 2 semaines avant le début de la formation : 70 % du coût de la formation est dû
- Dans un délai inférieur à 2 semaines avant le début de la formation : 100 % du coût de la formation est dû
- Toute formation commencée sera due intégralement par le Client
- Aucun remboursement n'est effectué après la formation

#### **Par la Société RAINBOW AFC :**

- En cas de modification du programme ou du planning de la formation, comme en cas d'annulation, (Si le nombre d'inscrits est insuffisant), la Société RAINBOW AFC s'engage à prévenir les Stagiaires au plus tard 10 jours avant le début de la formation concernée
- Pour les reports, pas de conséquences financières pour le client
- Toute annulation intervenant après le versement de l'acompte et ou du solde du montant de la formation donnera lieu à un remboursement

La Société RAINBOW AFC ne pourra être tenue responsable à l'égard de ses Clients ou des Stagiaires, en cas d'inexécution de ses obligations résultant d'un événement fortuit ou de force majeure. Sont considérés ici comme cas fortuit ou de force majeure, outre ceux habituellement reconnus par la jurisprudence : la maladie ou l'accident d'un intervenant, désastres naturels, les incendies, l'interruption des télécommunications, de l'approvisionnement de l'énergie, ou des transports de tout type, ou toute autre circonstance échappant au contrôle raisonnable de la Société RAINBOW AFC. Les clients seront informés par mail.

Aucune indemnité n'est due en raison d'une annulation du fait de la Société RAINBOW AFC. En cas d'annulation définitive de la formation par la Société RAINBOW AFC, il est procédé au remboursement des acomptes perçus le cas échéant. En cas de réalisation partielle par la Société RAINBOW AFC, seul le prix de la prestation réalisée partiellement sera facturé au titre de la formation.

#### **Articles 5 - Prise en charge par OPCO**

Si le Client bénéficie d'un financement par un OPCO, il doit faire une demande de prise en charge avant le début de la prestation. Le Client est tenu de fournir l'accord de financement lors de l'inscription. Dans le cas où la Société RAINBOW AFC ne reçoit pas la prise en charge de l'OPCO au plus tard un jour ouvrable avant le démarrage de la formation, la Société RAINBOW AFC se réserve la possibilité de refuser l'entrée en formation du Stagiaire et l'intégralité des coûts de formation sera facturée au Client.

#### **Article 6 - Facturation**

Les tarifs sont entendus toute taxe comprise (TTC) pour les prestations de formation (TVA non applicable, article 293 B du Code général des impôts). Les tarifs comprennent la gestion administrative du dossier d'inscription et l'édition de l'ensemble des documents de formation ainsi que la prestation de formation.

Ils ne comprennent pas les déjeuners des Stagiaires, ni les frais de déplacement et d'hébergement du formateur, énoncés en notes de frais séparées dans le cas des formations intra établissement.

Une facture sera établie et envoyée au client à l'issue de la formation. Elle sera accompagnée de l'attestation de formation et d'une copie de la feuille de présence.

#### **Article 7 - Modalités de paiement**

Pour une formation inter établissement, le paiement de la totalité du prix de la formation est à régler à l'inscription.

Pour une formation en intra établissement, le paiement du prix de la formation est à régler en 2 temps :

- Un acompte de 30% à la commande et signature du devis





- Le solde restant dû après exécution de la prestation, dans un délai de 30 jours à la date d'émission de la facture.

Le règlement s'effectue :

- Prioritairement par virement bancaire sur le compte de la Société RAINBOW AUDIFORMACONSEIL

IBAN	FR 33 3000 2004 2400 0037 5334 G90
B.I.C	CRLYFRPP

- **Par chèque** libellé à l'ordre de la Société RAINBOW AFC en précisant le numéro de facture, le nom du Client et adressé au siège : 49 route des pêcheurs - 58140 - Vaussegrois

Il est possible de procéder à un paiement 3X sans frais. Ces modalités seront formalisées lors de la commande et par écrit.

#### **Article 8 : Retard ou défaut de paiement**

Toute somme non payée à l'échéance figurant sur la facture générera des pénalités de retard exigibles le jour suivant la date de règlement figurant sur la facture au taux d'intérêt légal appliqué par la Banque Centrale Européenne majoré de 10 points de pourcentage, qui ne peut toutefois être inférieur à trois fois le taux d'intérêt légal (Article L 441-6, alinéa 12 du Code de Commerce).

En sus des indemnités de retard, toute somme, non payée à sa date d'exigibilité produira de plein droit le paiement d'une indemnité forfaitaire de 40 euros due au titre des frais de recouvrement (Art. 441-6, I al. 12 du code de commerce et D. 441-5 du code du commerce).

La Société RAINBOW AFC aura la faculté d'obtenir le règlement par voie contentieuse aux frais du Client sans préjudice des autres dommages et intérêts qui pourraient être dus à la société RAINBOW AFC.

#### **Article 10 - Engagement de la Société RAINBOW AFC**

Les prestations de la Société RAINBOW AFC reposent sur un engagement de moyens et non de résultat. Il s'engage à mettre tous les moyens à sa disposition pour y parvenir.

L'ensemble des contenus et supports disponibles sur le site de la Société (adresse) ou remis lors des formations ne peuvent être considérés comme une source officielle relative aux réglementations et normes techniques, scientifiques ou organisationnelles applicables aux domaines cités.

#### **Article 11 - Responsabilités**

La responsabilité de la Société RAINBOW AFC est garantie par une assurance en Responsabilité Civile Professionnelle auprès de la société **d'assurance**

Le Client ou ses Stagiaires s'assure d'être couvert par une assurance responsabilité civile couvrant les dommages corporels, matériels, immatériels, directs et indirects qu'il pourrait provoqués durant la formation par son comportement au préjudice de l'intervenant ou des autres Stagiaires.

#### **Article 12 - Propriété Intellectuelle – Droits d'auteur**

L'ensemble des supports, de quelque nature qu'ils soient (contenus écrits, charte graphique, vidéos, documents ...) remis au cours de la formation constitue des œuvres originales et à ce titre sont protégés par la législation sur la propriété intellectuelle et les droits d'auteur dont la Société RAINBOW AFC est détentrice. En conséquence, le Client et le stagiaire s'interdisent d'utiliser, copier, transmettre et généralement d'exploiter, en particulier en vue de l'organisation ou de l'animation de formations, tout ou partie de ces supports, sans l'accord préalable et écrit de la Présidente de la Société RAINBOW AFC.

Toute exploitation non autorisée du site ou de quelconques éléments qu'il contient sera considérée comme constitutive d'une contrefaçon et poursuivie conformément aux dispositions des articles L.335-2 et suivants du Code de Propriété Intellectuelle.

#### **Article 13 - Règlement intérieur pour le déroulement des formations**

Lors de la participation aux séances de formation, le Client s'engage à respecter les dispositions du règlement intérieur de la Société RAINBOW AFC dont il déclare avoir pris connaissance et en accepter les termes disponibles sur le site de la Société RAINBOW AFC : [www.rainbowafc.com](http://www.rainbowafc.com).

#### **Article 14 - Informatique et libertés**

Les informations à caractère personnel communiquées par le Client à la Société RAINBOW AFC sont utiles pour le traitement de l'inscription et la constitution du fichier Client de la Société RAINBOW AFC. Suivant la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978, le Client dispose d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition des données personnelles le concernant sur simple demande.



La Société RAINBOW AFC s'engage à appliquer les mesures administratives, physiques et techniques appropriées pour préserver la sécurité, la confidentialité et l'intégrité des données du Client. Elle s'interdit de divulguer les données du Client, sauf en cas de contrainte légale.

Cependant, le Client accepte d'être cité par la Société RAINBOW AFC comme client de ses formations. À cet effet, le Client autorise la Société RAINBOW AFC à utiliser son nom et logo ainsi qu'une description objective de la nature des prestations dans ses listes de références et propositions à l'attention de ses prospects et ses clients, entretiens avec des tiers, rapports d'activité, ainsi qu'en cas de dispositions légales, réglementaires ou comptables l'exigeant.

Aussi, la Société RAINBOW AFC et le Client s'engagent réciproquement à garder confidentiels les documents et informations les concernant, quelle que soit leur nature, qu'ils soient économiques ou commerciaux, auxquels elles pourraient avoir eu accès au cours de l'exécution de la prestation ou à l'occasion des échanges intervenus antérieurement à la conclusion de la prestation.

**Article 15 - Droit applicable et juridiction compétente**

Les présentes Conditions Générales de Vente sont encadrées par la loi française. En cas de litige survenant entre la Société RAINBOW AFC et le Client, la recherche d'une solution à l'amiable sera privilégiée. À défaut, l'affaire sera portée devant les tribunaux de Dijon.

## Informations Prestataire

**NOM DE LA SOCIÉTÉ :** RAINBOW AudiFormaConseil – SASU au capital de 1 000 euros

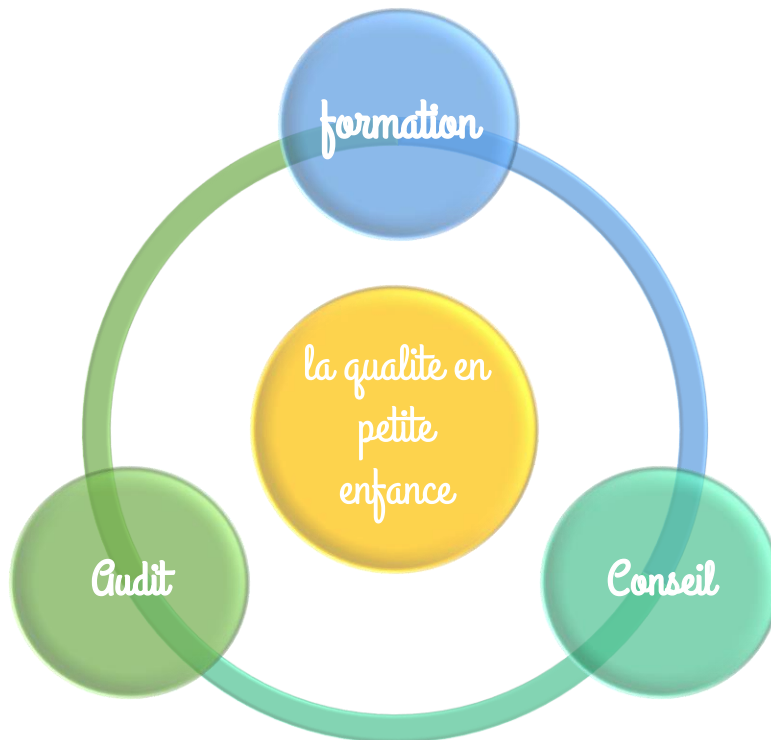
**Nom de la présidente :** Aurélia VERRIER

**Adresse du siège social de la société :** VAUSSEGROIS 58140 BRASSY

**Numéro de Siret :** 839 724 416 00012 (*Registre du Commerce et des Sociétés de Nevers*)

**Organisme de formation :**

- Numéro d'activité : 27580078858 (*DIRECCTE de la région Bourgogne Franche Comté*)
- N° TVA intracommunautaire FR 34 839724416
- Organisme de formation certifié QUALIOPi RNCQ-AC-V1-2019
- La certification qualité a été remise au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION
- Accessibilité et compensation handicap : Aurélia VERRIER – Référente handicap pour toute demande d'adaptation de nos formations



*À votre écoute pour vous accompagner dans tous vos projets personnalisés !*

---