

Generation aventure

Prendre soin de l'avenir pour embellir le présent

Organisme de Formation

ACCÉLÉRATEUR D'ENGAGEMENT DE TRANSFORMATIONS DE PERFORMANCE

Mobiliser l'Humain **pour coopérer et produire durablement**

Conseil | Événements | Formation | Facilitation

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Édition 2024

SOMMAIRE





Generation aventure

03 SOCIÉTÉ DE CONSEIL

04 NOTRE GENERATHON©

05 INNOVATIONS PÉDAGOGIQUES

06 NOS FORMATIONS

08 CONDITIONS DE FORMATION

11 BLOC DE COMPÉTENCES 1
>> CONNAISSANCE DE SOI

16 BLOC DE COMPÉTENCES 2
>> INTELLIGENCE COLLECTIVE

27 BLOC DE COMPÉTENCES 3
>> PROCESSUS D'INNOVATION

34 BLOC DE COMPÉTENCES 4
>> GESTION HARMONIQUE

43 BLOC DE COMPÉTENCES 5
>> CLIMAT ET SANTÉ, RSE, ÉCONOMIE RÉGÉNÉRATIVE

52 BLOC DE COMPÉTENCES 6
>> MANAGEMENT TRANSFORMATION

57 BLOC DE COMPÉTENCES 7
>> Action et Transmission

66 EN IMAGES...
CONTACT

Generation aventure

ACCÉLÉRATEUR D'ENGAGEMENT DE TRANSFORMATIONS DE PERFORMANCE

Mobiliser les territoires **pour coopérer et produire durablement**

Nos métiers

- Conseil
- Événements
- Formation
- Facilitation

Notre mission

Generation aventure accompagne les équipes de tous les secteurs d'activités à faire émerger les transformations, pour s'adapter au monde qui change si vite

Nos objectifs



- Valoriser les Talents et la Coopération
- Développer les 7 Blocs de Compétences pour affronter les défis sociétaux
- Faciliter le passage à l'Action



Notre vision «Utopie atteignable»

«Je souhaite relever le défi de lier RSE et Performance grâce à l'Engagement humain pour nos entreprises et territoires engagés.»

Émeline OMER
Fondatrice-Dirigeante de la société de Conseil alternatif Generation aventure

Formatrice Connaissance de soi, Intelligence collective, Innovation

Émeline Omer crée les métodes et astuces pédagogiques et innovantes, qui installent un bien-être intérieur et font revenir la créativité chez les stagiaires. Les équipes engagées et performantes vont ainsi créer des projets à impact positif avec la conviction de transformer le monde.





Avec le GENERATHON©
y'a plus de problèmes, y'a que des solutions

Notre Generathon© est un Événement de cohésion d'équipes destiné à résoudre vos défis "Comment améliorer la relation clients" ou "Améliorer la vie de quartier" ou "S'emparer des Objectifs de développement durable pour adapter l'entreprise aux besoins du Monde" ou "Initier la mobilité douce sur le territoire" etc.

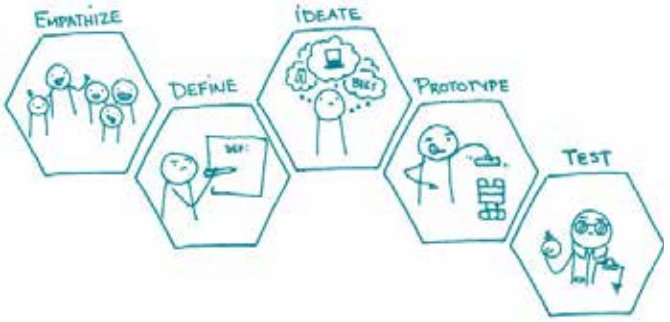
Les participants embarquent pour une durée définie (1, 2, 4 jours) d'où l'idée de marathon.
Répartis par équipes, ils s'approprient les enjeux, s'acculturent aux expertises techniques, jusqu'à générer les solutions ensemble, voire créer un produit-service viable.

1 défi
1 communauté
1 lieu
1 durée

Un matériel simple
1 salle, petites tables, chaises légères, murs
2 micros et des enceintes, 1 vidéo projecteur

Une aventure collective, ludique et pédagogique
Méthodes : Intelligence collective, Design thinking, Processus Innovation
Étapes chronométrées de travail, animées par la "facilitatrice"
Toutes les parties prenantes réfléchissent ensemble
L'utilisateur est au centre de la réflexion
Objectif : générer transformations et projets à impact positif

Votre format unique à créer ensemble



Partagez-nous votre défi et partons ensemble à l'aventure !

INNOVATIONS PÉDAGOGIQUES

En combinant les principes des sciences cognitives avec des approches interactives, je cherche à créer un cadre d'apprentissage où les participants se sentent bien, engagés et capables d'Agir.



Je vous explique comment je structure la création des méthodes d'apprentissage.

L'étude des processus cognitifs me permet de comprendre les mécanismes par lesquels le cerveau acquiert, traite et retient l'information: mémoire, attention, perception.

Chaque individu a son propre fonctionnement d'apprentissage, j'intègre des techniques variées pour offrir une approche holistique : visualisation, écoute, introspection, pratique active, dépassement de soi.

J'exploite les principes de la mémoire à long terme et de la répétition espacée pour améliorer la rétention et la transformation des informations.

J'encourage l'apprentissage actif, puis je fournis un feedback constructif pour renforcer les acquis et identifier les besoins.

Contextualisation et storytelling, j'approfondis l'analyse des concepts puis je les relie aux expériences concrètes : c'est ce qui donne du sens à l'apprentissage.

Les sciences cognitives soulignent l'importance de l'engagement dans le processus d'apprentissage : j'implique les apprenants en provoquant émotions, effet de surprise, curiosité, plaisir, rire, pleurs, aléas, incertitudes.

Les méthodes doivent s'adapter aux besoins individuels et aux contextes, cela implique que j'ajuste en permanence et en direct les stratégies en fonction des réactions et des progrès des apprenants avec adaptabilité et flexibilité.



NOS FORMATIONS

Notre organisme de Formation offre les Formations d'Avenir, réparties en 7 Blocs de compétences transverses

Bloc de compétences 1 >> CONNAISSANCE DE SOI
F 1-1 «**Orientation ou Reconversion,** découvrez votre chemin d'excellence»
F 1-2 «**Bilan de compétences,** découvrez votre chemin d'excellence» 24h sur 2 mois
F 1-3 «**Métiers verts et verdissants,** trouver du sens à sa vie dans les secteurs professionnels d'Avenir»
F 1-4 «**Mon Profil CV pour dessiner mon Projet pro**»

Bloc de compétences 2 >> INTELLIGENCE COLLECTIVE
F 2-1 «**Leadership et Coopération,** développer l'entreprise à partir de son environnement et des talents individuels»
F 2-2 «**Facilitation et Design Thinking,** la méthode la plus efficace pour créer les projets avec son équipe»
F 2-3 «**Entrepreneur-Intrapreneur,** oser entreprendre est l'état d'esprit que vous allez acquérir»
F 2-4 «**Art du pitch,** se connecter à son public et le convaincre»
F 2-5 «**Créativité et sens critique,** devenir un Acteur stratégique du monde qui nous entoure»

Bloc de compétences 3 >> PROCESSUS D'INNOVATION ADAPTÉE À VOS BESOINS
F 3-1 ACCÉLÉR'Action **INNOVATION FRUGALE** «Les ressources sont en nous pour transformer le monde»
F 3-2 ACCÉLÉR'Action **INNOVATION SOCIALE** «Ancrez votre structure dans le quartier»
F 3-3 ACCÉLÉR'Action **BIOMIMÉTISME** «S'inspirer du vivant pour penser Résilience organisationnelle, Innovation et Écosystèmes»

La "conduite du changement" est pour Generation aventure une aventure de talents et d'équipes avant tout, pour installer l'empathie. À partir de là, l'acculturation sur les expertises devient ludique et efficiente, et les objectifs communs faciles à réaliser ensemble.

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

Bloc de compétences 4 >> DÉVELOPPEMENT DURABLE >> GESTION HARMONIQUE
JS1 ODD au jardin et en entreprise «Les mains dans la terre et la tête dans les **Objectifs de développement durable**»
JS2 «Autopsie des objets et **Économie circulaire,** la balance entre ressources et déchets»
JS3 Marathon des parcs© «Utiliser le Sport **au service des enjeux sociétaux**»
JS4 Ruche et **Gouvernance** «Les abeilles nous montrent le chemin pour s'auto-organiser»

Bloc de compétences 5 >> CLIMAT ET RSE / NUMÉRIQUE ET IA RESPONSABLES >> ÉCONOMIE RÉGÉNÉRATIVE
F 5-1 "**Climat et Dérèglements de l'ère anthropocène :** l'explication des Urgences du monde"
F 5-2 "Des ODD à **l'Économie régénérative RSE,** calibrer la stratégie d'affaires de son entreprise"

F 5-3 «**Numérique et IA Intelligence artificielle,** leviers incontournables d'amélioration pour l'entreprise»
F 5-4 «**L'Économie régénérative du Numérique et IA :** responsables et performants pour les salariés et la société»

Bloc de compétences 6 >> MANAGEMENT ET TRANSFORMATION
F 6-1 «**Management de confiance et Transformation :** engager l'Entreprise dans le processus d'Avenir»
F 6-2 «**Conduite du changement et Performance :** de la résistance à l'audace»

Bloc de compétences 7 >> TRANSFORM'Action ET TRANSMISSION RESPONSABLE DE TERRITOIRE
JTR 1 **TRANSFORM'Action Pro** « Mesurer l'urgence des enjeux sociétaux pour transformer le monde »
JTR 2 **TRANSFORM'Action Orientation** « 1 journée pour créer des projets de quartier »
JTR 3 **TRANSFORM'Action Talents** « Dessine-moi mon profil Linkedin »
JTR 4 **TRANSFORM'Action Santé** « Bien manger en famille »

> On ne résoud pas les problèmes
> avec les modes de pensées
> qui les ont engendrés.
> – Albert Einstein





NOS CONDITIONS DE FORMATION

I – ORGANISATION DES FORMATIONS

❑ Nombre de participants recommandé pour une formation : 15-30 personnes (3-6 équipes de 5)
❑ De préférence en équipes professionnelles complètes
❑ Public : la formation est ouverte aux Dirigeants, Responsables, Cadres, Chefs de projet, Entrepreneurs, Intrapreneurs, Étudiants, Jeunes adultes, Publics éloignés de l'emploi

❑ Durée : Journées immersives de 6h / Nous adaptons les formations à vos besoins, en Module de 20h pour les Écoles, en Événement de 2 à 5 jours pour les Entreprises
❑ Horaires de formation recommandés : 10h-13h et 14h-17h ou 9h-12h et 13h-16h
❑ Lieu : en présence dans vos locaux ou 100% distanciel avec beaucoup d'humain dedans

❑ Type de formation : acquisition, perfectionnement et mise en pratique des connaissances
❑ Création et développement : nous vous livrons l'événement clé en main et sur-mesure
❑ Partenariats : nous planifions les partenariats que vous souhaitez.
❑ Pré-requis : aucun

II – PROGRAMME DE LA FORMATION

Le programme de chaque formation est détaillé dans les pages suivantes.
Demandes de devis et inscriptions.

HANDICAP ET ACCESSIBILITÉ

Prenez le temps de joindre notre référente handicap Émeline Omer
par téléphone 06 34 42 89 36 ou par mail emeline.omer@generationaventure.fr
du lundi au vendredi de 9h à 18h.

III – ENGAGEMENT DE PARTICIPATION À LA FORMATION

L'entreprise bénéficiaire fournit la liste de ses participants dans un document «Émargement».
L'entreprise bénéficiaire s'engage à assurer la présence de ses participants aux dates, horaires et lieux prévus dans la convention.

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

IV – PRIX DE LA FORMATION

Chaque projet d'équipe donnera lieu à un devis personnalisé.
L'organisme de formation est assujetti à TVA.
Demande d'exonération de TVA validée par le formulaire fiscal N° 3511
Convention individuelle.
Prix de la formation par participant 2 JOURS :
350€-420€TTC (particuliers) / 400€-480€TTC (indépendants et assos) / 550€-660€TTC (entreprises + public avec financement)
Prix de la formation par participant 5 JOURS :
800€-960€TTC (particuliers) / 950€-1140€TTC (indépendants et assos) / 1250€-1500€TTC (entreprises + public avec financement)
"Bilan de compétences" par participant 24 heures / 4 jours / 4x6 heures + 4 heures en face à face :
950€-1140€TTC (particuliers) / 1350€-1620€TTC (indépendants et assos) / 1750€-2100€TTC (entreprises + public avec financement)
Particularité : avec la confidentialité souhaitée et en Intelligence collective

V – MODALITÉS DE RÈGLEMENT

Le versement s'effectuera en 2 fois : la première moitié à la signature de la convention / la deuxième moitié après la formation.

VIII – NON RÉALISATION DE LA PRESTATION DE FORMATION

En cas de renoncement par l'organisme de formation Generation aventure à l'exécution de la présente convention dans un délai de 10 jours avant la date de démarrage de la prestation de formation, objet de la présente convention, l'organisme de formation s'engage au remboursement de la somme perçue suite à la signature de la convention.
En cas de réalisation partielle, l'entreprise bénéficiaire s'engage au maintien de la somme versée mais n'aura pas le 2e versement à effectuer, et Generation aventure s'engage à ne pas réclamer le 2e paiement. Cette somme spécifiée sur la facture ne peut faire l'objet d'un financement par fonds publics ou paritaires.
Seul le prix de la prestation réalisée partiellement est facturé au titre de la formation professionnelle.

IX – DÉDOMMAGEMENT, RÉPARATION ET DÉLAI DE RÉTRACTATION

En cas de renoncement par le bénéficiaire 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.
Le coût ne pourra faire l'objet d'une demande de remboursement ou de prise en charge par l'OPCO.

X – LITIGES

Si une contestation ne peut être réglée à l'amiable, le Tribunal de Paris sera seul compétent pour régler le litige.

ARTICLE L6313-1 DU CODE DU TRAVAIL

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :
1° Les actions de formation ;
2° Les bilans de compétences ;
3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.



LE BILAN DE COMPÉTENCES

RESPECT DES OBLIGATIONS LÉGALES

Notre bilan de compétences est réalisé en conformité avec les textes du code du travail, notamment les articles L6313-4, R6313-4 à R6313-7, Décret n°2018-1330 du 28/12/2018, ceux concernant l'information des stagiaires (L6355-22, L6353-8 et L6353-3) et le règlement intérieur d'un Organisme de Formation (L6352-3, L6352-4, R6352-1, R6352-2, L6355-8, L6355-9).

ARTICLE L6313-4 DU CODE DU TRAVAIL

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L6313-1 a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.
Il est destinataire des résultats détaillés et d'une synthèse. **La synthèse ne peut être communiquée qu'avec l'accord du bénéficiaire, au conseiller en évolution professionnelle mentionné à l'article L6111-6, à toute autre personne, ou institution.**

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

La durée du bilan de compétences est de 24h en présentiel, dont 4 heures en face à face.
Particularité : avec la confidentialité souhaitée et en Intelligence collective

ARTICLE R6313-4 DU CODE DU TRAVAIL

Le bilan de compétences comprend les 3 phases suivantes :

1- Une phase préliminaire qui a pour objet :
a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire
b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

2- Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence
soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives

3- Une phase de conclusions en entretiens personnalisés, pour :
a) S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
b) Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du/des projets professionnels
c) Prévoir les principales modalités et étapes du/des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

ARTICLE R6313-5 DU CODE DU TRAVAIL

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

ARTICLE R6313-6 DU CODE DU TRAVAIL

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences.

ARTICLE R.6313-7 DU CODE DU TRAVAIL

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents dès le terme de l'action.
Toutefois, les dispositions du alinéa1 ne s'appliquent pas pendant un an :
– à la synthèse dans le cas mentionné au alinéa3 de l'article L.6313-4
– aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

L'action du bilan de compétences impose l'application de principes généraux de l'éthique professionnelle qui sont :
- Le respect de la personne humaine
- L'indépendance de jugement et d'action
- La transparence
- L'honnêteté
- La neutralité
- Le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal)

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**



PÉDAGOGIE OBJECTIFS ÉVALUATION

NOS PÉDAGOGIES INNOVANTES

❑ Émeline Omer, Facilitatrice et Formatrice
❑ Méthode pédagogique : Generathon©, pédagogie par projets
❑ Nous alternons les séquences inspirantes, expérientielles
❑ Nous alternons les séquences individuelles, collectives
❑ Transform'Action, nous mettons les apprentissages en application
❑ La formation s'appuie sur les outils créés par Generation aventure
❑ L'empathie de la Formatrice démultiplie les Talents
❑ La pédagogie de la Formatrice valorise les Compétences
❑ Le déroulé permet à chaque équipe de trouver son rythme
❑ L'objectif de la méthode : repartir avec la capacité d'agir

LE CADRE D'INTELLIGENCE COLLECTIVE

❑ Nous installons un cadre de bienveillance
❑ Nous travaillons ensemble en confiance
❑ Les participants aux profils variés sont répartis par équipes
❑ La richesse de la réflexion individuelle nourrit le collectif
❑ La force du collectif porte la réussite de l'individu

LES MOYENS TECHNIQUES

❑ Mobilier : 1 salle, petites tables et chaises autour
❑ Matériel technique : wifi, 2 micros, 1 enceinte, vidéo-projecteur
❑ Nous co-créons votre Generathon© sur-mesure avec vous
❑ Nous partons de vos écosystèmes, École et Entreprise
❑ Pour comprendre et intégrer vos enjeux
❑ Nous gérons l'organisation et les outils
❑ Les stagiaires entrent en événement avec leur Carnet d'aventure

LES OBJECTIFS DE NOS FORMATIONS

✓ **Le parcours de formation professionnelle Generation aventure est fondé sur l'acquisition progressive de Blocs de compétences de 1 à 7**
✓ **Objectif sur le process :** entraîner les stagiaires à travailler en équipe-projet pluridisciplinaire sur un temps concentré, autour d'une thématique inconnue, jusqu'à être capable de produire collectivement un projet professionnel et génératif
✓ **Objectif sur un enjeu de responsabilité sociétale et environnementale :** motiver les stagiaires au fait qu'ils sont les acteurs de changement sur les enjeux de société
✓ Approfondir la connaissance de soi et le bien-être
✓ S'entraîner aux comportements qui favorisent la coopération d'équipe
✓ Découvrir les méthodes d'agilité et de créativité pour comprendre et résoudre un problème
✓ Développer la pensée systémique pour mener les recherches
✓ Trouver le plaisir et construire un objectif commun avec son équipe
✓ Travailler dans l'optique d'amélioration continue
✓ Maîtriser ses temps, actions, communication, motivation, stress
✓ Compétences douces et dures, et surtout l'état d'esprit d'Agir

CRITÈRES ET PROGRESSION D'ÉVALUATION

✓ **Une auto-évaluation dans son Carnet d'aventure,** étape par étape, permet au stagiaire de déterminer sa capacité à réutiliser les outils par lui-même, de noter ses points forts et les compétences à acquérir.
✓ **Une grille d'évaluation individuelle** notifie les qualités et évolutions du stagiaire durant la formation.
✓ **Une grille d'évaluation collective** note les acquisitions de connaissances des stagiaires sur le projet final, selon les 6 objectifs de la Taxonomie de Bloom + critères de la formation, de préférence devant un jury professionnel.

ATTESTATION INDIVIDUELLE ET RESTITUTION DE L'ÉVÉNEMENT

✓ **Pour les stagiaires : une attestation de formation** mentionnant la nature, les objectifs, la durée de la formation, est délivrée à chaque participant, en application de l'article L.6353-1 du Code du Travail.
✓ **Pour les commanditaires : la restitution de l'événement** permet l'amélioration de la formation. Elle décrit l'état des lieux, le bilan de la formation, et nos recommandations pour renouveler l'événement. Éventuellement elle propose un accompagnement individuel ou collectif des stagiaires.

BLOC DE COMPÉTENCES 1 >> CONNAISSANCE DE SOI



Émeline OMER
Fondatrice-Dirigeante de la société de Conseil alternatif Generation aventure

« La connaissance de soi est le 1er pilier de l'épanouissement individuel. Elle permet à chacun de mieux comprendre son fonctionnement, ses valeurs et ses motivations. Lorsqu'on se connait bien, on est en mesure de prendre des décisions éclairées, de gérer ses émotions et ses relations avec les autres, d'identifier ses objectifs personnels et professionnels, La connaissance de soi ouvre une vie authentique, équilibrée et heureuse. »

BLOC DE COMPÉTENCES 1 >> CONNAISSANCE DE SOI

F 1-1 "Orientation ou Reconversion, découvrez votre chemin d'excellence"
2 jours pour devenir maître de ce qu'on est et de ce qu'on fait.

« « Je ne suis pas ce qui m'est arrivé,
je suis ce que je choisis de devenir. » »
Carl Gustav Jung



Pourquoi les Collaborateurs ont besoin de se redécouvrir ?
Connaissance : Comprendre son fonctionnement et son chemin parcouru
Compréhension : Comprendre les compétences et se faire confiance
Application : Trouver un sens à son travail/vie dans un monde qui change
Analyse : Trouver son bien-être et son rythme au sein de l'équipe
Synthèse : Être compris, communiquer, coopérer, s'engager
Impact : Gérer ou prévenir les conflits

F1-1 Orientation Reconversion

Jour 1 : Prendre conscience de ses forces pour avoir confiance en soi
Jour 2 : Découvrir l'intelligence émotionnelle en équipe et ses opportunités

Objectif 1 Manipuler les découvertes de soi et travailler sa posture avec le jeu des miroirs
Objectif 2 Pitcher son chemin d'excellence et son rôle au sein du groupe

En présence uniquement

Comment la connaissance de soi illumine le quotidien ?
Prendre conscience de ses talents, c'est trouver son chemin d'excellence

Tout au long de notre vie, nous cherchons à combler nos besoins pour vivre en harmonie avec nous-même et réaliser notre potentiel, encore faut-il connaître les motivations qui nous animent. La connaissance de soi est une démarche globale de réflexion sur soi dans le but d'améliorer la qualité de son quotidien et de réaliser ses aspirations profondes. Il peut toucher différents aspects de la vie : professionnel, personnel, relationnel, et en réalité il est fait de tout cela : les actions multiples ont des répercussions positives les unes sur les autres.



Bien que la démarche soit individuelle, la connaissance de soi peut être partagée. Quoi de mieux que de se sentir soutenu par le collectif pour réaliser ses rêves.

Chez Generation aventure, l'effet miroir vécu en intelligence collective, enveloppé dans un cocon de bienveillance, fait la moitié du travail. L'autre moitié consiste à changer de regard. Nous allons réveiller nos talents, mutualiser les compétences, transformer nos expériences en chemin d'excellence.

Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

BLOC DE COMPÉTENCES 1 >> CONNAISSANCE DE SOI

F 1-2 "Bilan de compétences, découvrez votre chemin d'excellence"

24h pour devenir maître de ce qu'on est et de ce qu'on fait.

Particularité : Réalisation avec confidentialité et en Intelligence collective

« « Quand tu suis ta légende personnelle, l'Univers conspire à tout mettre en place pour que tu y arrives. » » Paulo Coelho

F1-2 Bilan de compétences

Pourquoi les Collaborateurs ont besoin de se redécouvrir, 6 étapes-clés ?

Connaissance : Mon parcours, mes compétences, mon fonctionnement
Compréhension : Recherche de mes rêves, envies, manques
Application : Dessin de mon chemin professionnel et transférabilité de compétences
Analyse : Trouver mon bien-être et son rythme, élaborer mon plan d'action
Synthèse : Être compris en équipe pour communiquer, coopérer, s'engager
Impact : Mon profil au service de mon plan de vie et oser incarner mon rôle



Durée du bilan de compétences : 24h sur 1 à 2 mois

+ Phase préliminaire : individuelle, 1h en visio
+ 24h (4x6h) : 4 journées en Atelier immersif et collectif = objectifs + Feedbacks
+ Temps individuels : 4h en face à face
+ Travail personnel = expérimentations + résultats
+ Phase de conclusion : individuelle, 1h en visio

Horaires de formation recommandés : 10h-13h et 14h-17h

Nombre de participants recommandé : 8-12 personnes, soit 2-3 équipes de 4 stagiaires

En présence de préférence

Le Bilan de compétences a 3 objectifs :

> Valoriser son parcours et ses compétences
> Se re-découvrir pour envisager ses nouveaux possibles
> Tracer son chemin d'excellence et dessiner le plan d'action pour y parvenir

Comment la connaissance de soi illumine le quotidien ?
Prendre conscience de ses talents, c'est trouver son chemin d'excellence

Tout au long de notre vie, nous cherchons à combler nos besoins et vivre des passions pour être en harmonie avec nous-même et réaliser notre potentiel, encore faut-il connaître les motivations qui nous animent ? La connaissance de soi est une démarche globale de recherche, compréhension, réflexion sur soi, dans le but d'améliorer la qualité de son quotidien et de réaliser ses aspirations profondes. Elle touche différents aspects de la vie : professionnel, personnel, relationnel. Elle est tout cela à la fois parce que nos actions multiples ont des répercussions positives les unes sur les autres.



Bien que la démarche soit individuelle, la connaissance de soi peut être partagée. Quoi de mieux que de se sentir soutenu par le collectif pour réaliser ses rêves.

Chez Generation aventure, l'effet miroir vécu en intelligence collective, enveloppé dans un cocon de bienveillance, fait la moitié du travail. L'autre moitié consiste à changer de regard. Nous allons réveiller nos talents, découvrir l'ampleur de nos compétences, transformer nos expériences en chemin d'excellence.

Le Bilan de compétence est réalisé :
- pour le stagiaire sur son Carnet d'aventure
- pour la formatrice sur son Carnet de bord
La Synthèse est remise au stagiaire suite au rendez-vous de Conclusion.

BLOC DE COMPÉTENCES 1 >> CONNAISSANCE DE SOI

F 1-3 "Métiers verts et verdissants, trouver du sens à sa vie et un Secteur d'Avenir"
2 jours pour comprendre comment la transition écologique impacte l'emploi

« Donner l'exemple n'est pas la meilleure façon de faire, c'est la seule. » Ghandi

F1-3 Métiers verts et verdissants

Pourquoi les Collaborateurs ont besoin de "verdir leur CV" ?
Connaissance : Découvrir le champ vaste de l'écologie et de la responsabilité
Compréhension : Comprendre la solastagie et l'éco-anxiété
Analyse : Trouver son bien-être et son équilibre de vie
Application : Dessiner sa Raison d'être
Synthèse : Transformer son harmonie en métier vert ou verdissant
Impact : Créer son plan d'action

En présence uniquement

Jour 1 : Prendre conscience de ses forces et des besoins du monde
Jour 2 : Découvrir les opportunités de métiers et leurs secteurs

Objectif 1 Développer les compétences transverses
Objectif 2 Pitcher son chemin d'excellence et son rôle au monde



Comment la connaissance de soi illumine son CV et son rôle au monde ?
Prendre conscience de ses talents, c'est trouver son chemin d'excellence

Tout au long de notre vie, nous cherchons à combler nos besoins pour vivre en harmonie avec nous-même et réaliser notre potentiel, encore faut-il connaître les motivations qui nous animent.
La connaissance de soi est une démarche globale de réflexion sur soi dans le but d'améliorer la qualité de son quotidien et de réaliser ses aspirations profondes. Il peut toucher différents aspects de la vie : professionnel, personnel, relationnel, et en réalité il est fait de tout cela : les actions multiples ont des répercussions positives les unes sur les autres.
Les métiers verts et verdissants offrent de nouvelles opportunités de carrière et de développement des tructures.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

BLOC DE COMPÉTENCES 1 >> CONNAISSANCE DE SOI

F 1-4 "Mon Profil CV pour dessiner mon Projet pro"
2 jours pour repenser son plan d'action de vie.

« Si vous pouvez le rêver, vous pouvez le faire. »
Walt Disney

F1-4
Profil CV
Projet pro

En présence uniquement

Pourquoi les Collaborateurs ont besoin d'actualiser leur Profil ?
Connaissance : Découvrir le monde qui change si vite
Compréhension : Comprendre les besoins de nouvelles compétences
Analyse : Trouver son bien-être et son équilibre de vie
Application : Dessiner son Chemin d'excellence
Synthèse : Transformer son métier en plan d'action
Impact : Apprendre à se présenter



Jour 1 : Prendre conscience de ses forces et des besoins du monde
Jour 2 : Découvrir les opportunités de métiers et leurs secteurs

Objectif 1 Développer les compétences transverses
Objectif 2 Pitcher son chemin d'excellence et son rôle au monde

Comment la connaissance de soi illumine son CV et son rôle au monde ?
Prendre conscience de ses talents, c'est trouver son chemin d'excellence

Tout au long de notre vie, nous cherchons à combler nos besoins pour vivre en harmonie avec nous-même et réaliser notre potentiel, encore faut-il connaître les motivations qui nous animent.
La connaissance de soi est une démarche globale de réflexion sur soi dans le but d'améliorer la qualité de son quotidien et de réaliser ses aspirations profondes. Il peut toucher différents aspects de la vie : professionnel, personnel, relationnel, et en réalité il est fait de tout cela : les actions multiples ont des répercussions positives les unes sur les autres.
Les métiers verts et verdissants offrent de nouvelles opportunités de carrière et de développement des tructures.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

BLOC DE COMPÉTENCES 2 >> INTELLIGENCE COLLECTIVE



Émeline OMER
Fondatrice-Dirigeante de la société de Conseil alternatif Generation aventure

« Les méthodes de travail en groupe favorisent le partage des compétences, permettent d'exploiter la diversité des points de vue, de combiner les forces. Les équipiers s'entraident, se soutiennent jusqu'à résoudre des problèmes complexes. L'intelligence collective est indispensable à la vie : elle encourage la créativité et l'innovation en offrant un cadre propice à la co-création. Elle renforce le sentiment d'appartenance à l'équipe et au monde. »

BLOC DE COMPÉTENCES 2 >> INTELLIGENCE COLLECTIVE

F 2-1 "Leadership et Coopération, développer l'entreprise à partir de son environnement et des talents individuels"
2 jours pour comprendre l'organisation de l'entreprise et apprendre à travailler dans le plaisir.

« « Être différent, n'est ni une bonne chose, ni une mauvaise chose. Cela signifie simplement que vous êtes suffisamment courageux pour être vous-mêmes. » »
Albert Camus

F2-1 Leadership et Coopération



Pourquoi les Collaborateurs ont besoin de travailler en équipes ?

- Connaissance : Cartographier l'entreprise pour soulever les problématiques
- Compréhension : Comprendre la raison d'être et les objectifs de l'entreprise
- Application : Créer les passerelles entre les services en fonction des objectifs
- Analyse : Créer de la valeur et défier les enjeux en coopérant entre équipes
- Synthèse : Ventiler les rôles de chaque équipe et les incarner
- Impact : Utiliser la pensée complexe pour créer les projets

Jour 1 : Comprendre son environnement de travail et se sentir légitime
Jour 2 : Écrire les objectifs communs de l'entreprise et optimiser les ressources humaines

Objectif 1 Pour travailler en coopération, comment acquérir légitimité et reconnaissance, autonomie et émancipation
Objectif 2 Traduire et décliner en plan d'actions la stratégie de la solution

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans

Comment l'Intelligence collective crée une nouvelle gouvernance ?
Valoriser les ressources humaines aide à définir la raison d'être de l'entreprise

Construite autour de la mission de votre entreprise, la gouvernance d'une équipe est le système mis en place pour que les collaborateurs travaillent dans le plaisir et que les meilleures décisions soient prises. Elle vise à protéger les intérêts et les ambitions de chacun. Responsabilité, transparence, équité, autonomie, pertinence. Connecter les gens entre eux, c'est éviter les problèmes et interagir avec efficience, c'est garantir la performance et la pérennité de l'entreprise.

Nous allons dans un premier temps cerner votre environnement et comprendre votre culture organisationnelle. Puis nous mènerons une réflexion inter-équipes.

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les outils que vous choisissez, sont un acteur clé de votre entreprise pour collecter, stocker et permettre l'échange de données des équipes.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

BLOC DE COMPÉTENCES 2 >> INTELLIGENCE COLLECTIVE

F 2-2 "Facilitation et Design Thinking, la méthode la plus efficace pour créer les projets avec son équipe"
2 jours pour comprendre les plaisirs et l'efficacité de la co-création.

« « Si l'on veut obtenir quelque chose que l'on n'a jamais eu, il faut tenter quelque chose que l'on n'a jamais fait. » » Périclès

F2-2 Facilitation et Design thinking



Pourquoi les Collaborateurs ont besoin de dés/ré-apprendre à réfléchir ?

- Connaissance : Aller chercher le sens profond des concepts
- Compréhension : Découvrir et comprendre les sujets cachés
- Application : Créer des passerelles entre les différents sujets
- Analyse : Donner du sens à son travail
- Synthèse : Acquérir une pensée complexe
- Impact : Développer les compétences douces de performance

Jour 1 : Apprendre à ne pas se limiter et à prendre son temps
Jour 2 : Comprendre et mimer les postures de facilitateur

Objectif 1 Chercher le problème plutôt que la solution
Objectif 2 Acquérir une posture de facilitateur

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans

Comment le Design thinking crée une autre manière de penser ?
Valoriser les ressources humaines grâce à la facilitation.

Le Design Thinking révolutionne notre approche en nous invitant à adopter une perspective centrée sur l'utilisateur, où les besoins et les expériences des personnes concernées sont au cœur du processus de conception. Cette approche empathique nous pousse à remettre en question les suppositions préconçues et à nous immerger dans le vécu des utilisateurs pour mieux comprendre leurs besoins, leurs désirs et leurs défis.
En valorisant les ressources humaines à travers la facilitation, le Design Thinking encourage la collaboration, la créativité et l'innovation en permettant à chacun de contribuer activement au processus de résolution de problèmes. En favorisant un environnement inclusif et participatif, cette approche permet d'exploiter pleinement le potentiel des individus et de créer des solutions véritablement adaptées et pertinentes.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

BLOC DE COMPÉTENCES 2 >> INTELLIGENCE COLLECTIVE

F 2-3 "Entrepreneur-Intrapreneur, oser entreprendre est l'état d'esprit que vous allez acquérir"
2 jours pour concrétiser ses rêves.

« « Je préfère vivre en optimiste et me tromper. » »
Milan Kundera

F2-3
Entrepreneur
Intrapreneur

Pourquoi les Collaborateurs ont besoin d'entreprendre ?

- Connaissance : Valoriser ses compétences et ses idées
- Compréhension : Savoir s'entourer et faire grandir les idées
- Application : Prendre de la hauteur par rapport à ses missions quotidiennes
- Analyse : Développer ses compétences douces à travers des projets différents
- Synthèse : Créer du lien et de la motivation autour d'un objectif commun
- Impact : Utiliser ses compétences au service d'une cause plus grande



Jour 1 : Pouvoir exprimer les causes qui nous touchent et les valeurs
Jour 2 : Mettre en place le projet et se sentir utile au monde

Objectif 1 Créer du sens et des objectifs communs en entreprise ou dans sa vie
Objectif 2 Motiver et fidéliser les collaborateurs

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans

Pourquoi les entrepreneurs et les Intrapreneurs sont indispensables à la société ?

Innovation : Ils sont souvent à l'origine de nouvelles idées, de produits et de services innovants qui répondent aux besoins changeants de la société. Leur capacité à prendre des risques favorisent la création de solutions novatrices.

Création d'emplois et dynamisme économique : En développant des initiatives au sein d'entreprises existantes, les entrepreneurs et les intrapreneurs contribuent à la création d'emplois, et encouragent l'investissement.

Adaptation au changement : Les entrepreneurs et les intrapreneurs sont souvent à l'avant-garde du changement grâce à leur capacité d'identifier les tendances émergentes et à saisir les opportunités.

Impact positif sur la société : Ils abordent des enjeux sociaux et environnementaux, créent des solutions durables et contribuent au bien-être communautaire.

Les entrepreneurs et les intrapreneurs favorisent l'adaptation au changement et contribuent au progrès social et environnemental.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

BLOC DE COMPÉTENCES 2 >> INTELLIGENCE COLLECTIVE

F 2-4 "Art du pitch, se connecter à son public et le convaincre"

2 jours pour apprendre à s'exprimer avec liberté, confiance et plaisir.

« « Votre vision devient claire lorsque vous pouvez regarder dans votre cœur.
Celui qui regarde à l'extérieur de soi ne fait que rêver ;
celui qui regarde en soi se réveille. » » *Carl Gustav Jung*

F2-4
Art du pitch



Pourquoi les Collaborateurs ont besoin de s'exprimer ?

- Connaissance : Découvrir les langages du corps et du cœur
- Compréhension : Dépasser les sensations habituelles (jugement échec etc)
- Application : Aligner son intérieur et son extérieur
- Analyse : Travailler la technique du pitch
- Synthèse : Trouver son environnement de bien-être
- Impact : Être compris et toucher le public

Jour 1 : Retrouver le plaisir de s'exprimer, nous travaillons le pouvoir des émotions maitrisées

Jour 2 : De l'écriture à l'oralité, nous créons des slides qui vous donnent la parole

Objectif 1 Ressentir la satisfaction de s'être exprimé

Objectif 2 Captiver l'auditoire

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans

Pourquoi pratiquer le pitch en public permet de renforcer sa confiance en soi ?

Savoir pitcher en public permet de communiquer de manière claire, concise et persuasive : de transmettre efficacement son message et de capter l'attention de son auditoire.
Un bon pitch peut ouvrir de nombreuses opportunités professionnelles, que ce soit pour trouver des investisseurs, des partenaires commerciaux ou des clients potentiels : un pitch convaincant suscite l'intérêt et ouvre des portes pour développer son réseau et son activité.

Un pitch bien construit peut permettre de se démarquer en mettant en avant ses points forts, son expertise et sa proposition de valeur unique. Cela peut être un atout précieux pour se positionner favorablement par rapport à la concurrence. Il donne envie d'adhérer à sa vision, à son projet ou à son produit.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

BLOC DE COMPÉTENCES 2 >> INTELLIGENCE COLLECTIVE

F 2-5 "Créativité et sens critique, devenir un Acteur stratégique du monde qui nous entoure"
2 jours pour stimuler les apprentissages, l'imagination et l'innovation.

« « L'Intuition est la mise en cohérence immédiate d'informations disparates en un tout réunifié. L'Intuition relie, économise de l'énergie, des ressources et améliore la performance des entreprises. » »
A. Gessalin

F2-5
Créativité
& Sens critique

Pourquoi les Collaborateurs ont besoin d'être créatifs ?

- Connaissance : Apprendre à regarder autrement
- Compréhension : Prendre son temps pour retourner le sujet dans tous les sens
- Application : Faire travailler tous ses sens
- Analyse : Acquérir l'état d'esprit de curiosité
- Synthèse : Notre cerveau a la place d'accueillir la pensée complexe
- Impact : Grâce à la curiosité, les sujets deviennent «inter-essants»



Jour 1 : Développer notre capacité à chercher et analyser
Jour 2 : Apprendre à synthétiser les informations pour mener sa réflexion

Objectif 1 Développer la créativité pour se poser les bonnes questions de recherche
Objectif 2 Développer la créativité pour se poser les bonnes questions d'analyse

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans

Pourquoi les Collaborateurs ont besoin d'avoir le sens critique ?

Dans un monde en constante évolution, la capacité à être créatif permet aux collaborateurs de s'adapter rapidement aux changements et aux nouvelles situations. Être capable de trouver des solutions originales face à des défis imprévus est essentiel pour maintenir la performance et la compétitivité de l'entreprise.

En remettant en question les processus, les idées et les résultats, les collaborateurs peuvent contribuer à l'amélioration continue de la qualité du travail. Le sens critique les pousse à rechercher constamment des moyens d'optimiser les performances et d'atteindre des niveaux plus élevés d'efficacité et de satisfaction des clients.

Ils sont mieux en mesure de travailler de manière autonome et de prendre des responsabilités dans leur travail. Ils sont capables d>évaluer leurs propres performances de manière objective et de s>engager dans un processus continu d>amélioration personnelle et professionnelle.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

BLOC DE COMPÉTENCES 3 >> PROCESSUS D'INNOVATION ADAPTÉE



Émeline OMER
Fondatrice-Dirigeante de la société de Conseil alternatif Generation aventure

« Pourquoi les processus d'innovation adaptée sont essentiels pour permettre aux entreprises de rester compétitives dans un environnement en constante évolution ?
Ils permettent aux entreprises de s'adapter rapidement aux changements du marché, aux évolutions technologiques et aux besoins des clients. Ils offrent la flexibilité nécessaire pour ajuster les stratégies d'innovation en fonction des circonstances changeantes, ce qui est essentiel dans un environnement commercial dynamique.
En intégrant des processus d'innovation adaptée, les entreprises peuvent répondre de manière proactive aux défis et aux opportunités émergents. Elles sont en mesure de détecter rapidement les tendances émergentes, d'identifier les besoins non satisfaits du marché et de proposer des solutions innovantes pour y répondre.
Avant on se concentrait sur des projets d'innovation ponctuels et longs, aujourd'hui les entreprises adoptent l'état d'esprit de l'amélioration constante, qu'on ajuste régulièrement.
Les processus d'innovation adaptée favorisent la collaboration de l'ensemble de l'organisation, encouragent donc l'engagement des différentes parties prenantes, des employés aux clients en passant par les partenaires externes. Les solutions sont plus créatives et plus efficaces et les entreprises peuvent réduire les risques associés au développement de nouveaux produits ou services. »

BLOC DE COMPÉTENCES 3 >> PROCESSUS D'INNOVATION ADAPTÉE

F 3-1 ACCÉLÉR'ACTION **INNOVATION FRUGALE "Les ressources sont en nous pour transformer le monde"**
3 jours pour acquérir le talent de faire beaucoup avec ce qu'on a.

« « La vie ce n'est pas d'attendre que les orages passent, c'est d'apprendre comment danser sous la pluie ! » »
Sénèque

F3-1 Accélér'Action Innovation frugale



En quoi le Jugaad facilite le changement pour les Collaborateurs ?
Connaissance : Acquérir et transposer les 6 principes du Jugaad
Compréhension : Comprendre les concepts de frugalité et anti-fragile
Application : Mettre en application les principes et transformer les contraintes en opportunités
Analyse : Analyser et expérimenter ses ressources pour faire face à l'obstacle
Synthèse : Acquérir l'esprit Y'a plus de problème, y'a que des solutions
Impact : Prendre des décisions dans un environnement d'incertitude et oser se lancer

Jours 1 et 2 : Comment nourrir l'ingéniosité humaine, source d'énergie inépuisable ?
Jour 3 : Le management de l'innovation frugale
Présentation des projets & Clôture : 16h-17h
Objectif 1 Apprendre à faire beaucoup avec ce qu'on a.
Objectif 2 Identifier quelques questionnements de l'entreprise et créer les premiers projets qui contribuent à l'économie positive et responsable.

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans





Pourquoi former les leaders à affronter des environnements aux nouvelles réalités ? Dans cette société à laquelle il faut trouver des remèdes en urgence, la nouveauté et l'inconnu font partie de votre quotidien : il n'y a ni référent ni précédent, mais de nouveaux modèles à développer avec agilité.

Les technologies low tech connaissent un regain d'intérêt. Pour preuve, le nombre d'articles, de sites ou de livres traitant du sujet sortis ces dernières années. Ce mouvement concerne tout le monde, pas seulement les populations des pays en voie de développement.

Pour les citoyens il s'agit de se réapproprier l'innovation et les objets utilisés au quotidien. Le lien est évident avec le mouvement du DIY, des fablabs et hackerspaces et avec les aspirations environnementales, humanistes et écologiques qui saisissent nos sociétés. Tout l'intérêt d'une innovation low tech est qu'elle peut facilement être copiée, modifiée et réutilisée.

Quel nouveau mode de rémunération alors que l'intérêt financier était le seul moteur ? Les entreprises aujourd'hui, pour durer, doivent résoudre un problème et partager la solution. Le nouveau modèle économique est basé sur l'échange, l'entraide, la reconnaissance, des valeurs gratifiantes qui deviennent les moteurs forts de l'économie responsable et permettent de refondre sa Raison d'être.

Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

BLOC DE COMPÉTENCES 3 >> PROCESSUS D'INNOVATION ADAPTÉE

F 3-2 ACCÉLÉR'ACTION INNOVATION SOCIALE "Ancrez votre structure dans le quartier"
3 jours pour mettre en lumière son entourage et favoriser l'engagement citoyen.

« « Les espèces qui survivent ne sont pas les espèces les plus fortes, ni les plus intelligentes, mais celles qui s'adaptent le mieux aux changements. » »
Charles Darwin

F3-2 Accélér'Action Innovation sociale

En quoi l'innovation sociale facilite le développement économique responsable ?

- Connaissance : Apprendre les principes de l'Innovation sociale et la théorie de l'impact social
- Compréhension : Questionner les problématiques/besoins de terrain avec complexité
- Application : Organiser et schématiser son environnement en mettant l'humain au cœur de la réflexion
- Analyse : Concilier les besoins de son territoire, son activité professionnelle et la déontologie
- Synthèse : Réinventer ses missions, sa vision, et ses expertises au service des atouts sociaux et de l'ancrage territorial affirmé
- Impact : Argumenter et tester une Économie de la fonctionnalité, aller-retour permanent entre Social business model et actions



Jours 1 et 2 : Comment repenser l'écosystème en plaçant l'homme au cœur de l'organisation ?
Jour 3 : Expérimentation de l'innovation sociale et de l'équilibre économique responsable sur un territoire
Présentation des projets & Clôture : 16h-17h

Objectif 1 Examiner et estimer un mode spécifique innovant et durable pour entreprendre, valoriser les écosystèmes et favoriser l'engagement citoyen.
Objectif 2 Superposer les compétences de l'entreprise et les besoins de territoire pour créer les premiers projets d'une économie solidaire et responsable.

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans



Comment entreprendre une économie sociale et solidaire entre contrôle et créativité ? L'intensification de la concurrence, l'équilibre économique fragile et une demande en mutation et en progression impliquent une adaptation de la part des structures: nécessité de proposer des solutions nouvelles qui répondent aux besoins de la société tout en respectant le budget contraint imposé.

Nous nous plaçons dans l'ESS Économie sociale et solidaire, dont la première loi date de juillet 2014. Ce secteur d'activité récent, apparu dans les années 1970, prend une part belle dans l'économie actuelle et représente 10 % du PIB en Europe.

Il est reconnu comme un mode spécifique innovant et durable pour entreprendre et regroupe des établissements de domaines d'activité différents. Les principes qui y sont définis sont une économie de l'exigence fondée sur les valeurs de gouvernance démocratique et participative, de lucrativité limitée et d'utilité sociale.

Le fonctionnement interne et les activités de ces structures reposent sur le principe de solidarité : l'homme est au cœur de l'organisation. Le service rendu est privilégié par rapport au profit, et la dimension sociale est intégrée dans la vie économique. Ces organisations de l'ESS évoluent dans un environnement en mutation. Le contexte financier se trouve au premier plan de ces évolutions, en mettant en place une Économie de la fonctionnalité.

Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

BLOC DE COMPÉTENCES 3 >> PROCESSUS D'INNOVATION ADAPTÉE

F 3-3 ACCÉLÉR'ACTION BIOMIMÉTISME "S'inspirer du vivant pour penser Résilience organisationnelle, Innovation et Écosystèmes"
3 jours pour expérimenter les expertises de la nature qui peuvent servir d'exemple à l'entreprise.

« « C'est une triste chose de songer que la nature parle et que le genre humain n'écoute pas. » »
Victor Hugo

F3-3 Accélér'Action Biomimétisme

En quoi le Biomimétisme aide les Collaborateurs à provoquer la conduite du changement ?

Connaissance : Restituer le projet biomimétique en un pitch de 1500 mots
Compréhension : Repérer les urgences climatiques sur les écosystèmes et démontrer la complexité et l'importance de la biodiversité
Application : Réinvestir les principes des écosystèmes pour expérimenter une nouvelle urbanité
Analyse : Identifier le fonctionnement des espèces pour modéliser des innovations durables
Synthèse : Observer-comprendre le problème, et concevoir une solution comme un cycle génératif
Impact : Mesurer l'impact négatif/positif des actions de la nature et de l'humain



Option : formation en plein air

Jours 1 et 2 : Connectés à la nature, immersion et découverte du biomimétisme
Jour 3 : Expérimentation des démarches d'innovation bio-inspirées
Présentation des projets & Clôture : 16h-17h
Objectif 1 Identifier et pratiquer les expertises de la nature
Objectif 2 Transposer les principes du vivant à l'entreprise et concevoir des pratiques durables

Pourquoi s'inspirer de la nature pour adapter ses pratiques au monde qui change ?
Pour acquérir un état d'esprit résilient et trouver les solutions autrement



Avec près de 3,8 milliards d'années d'évolution et d'adaptation, la nature doit être considérée comme le meilleur laboratoire R&D. La nature est un réservoir de solutions originales, donc une source d'inspiration inépuisable pour l'innovation. L'industrie copie la nature depuis longtemps pour innover, les secteurs de la construction et des transports offrent les exemples les plus spectaculaires.

Observer la nature nous apprend à nous satisfaire. L'émerveillement nous fait prendre conscience humblement que l'humain fait partie d'un tout et qu'il doit interagir avec celle-ci comme les autres êtres vivants, satisfaire ses besoins dans le respect des écosystèmes et de leur équilibre. Les écosystèmes fournissent aux entreprises, ainsi qu'aux populations et aux collectivités, une large gamme de biens et de services.

Nous allons rechercher, découvrir, expérimenter les expertises de la nature qui peuvent s'adapter à l'entreprise pour créer de nouvelles pratiques organisationnelles.

Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**



Émeline OMER
Fondatrice-Dirigeante de la société de Conseil alternatif Generation aventure

« Comment les journées solidaires renforcent les compétences, l'engagement, l'esprit d'équipe, les valeurs de l'entreprise, bref… créent un impact positif sur la société ?
Les journées solidaires permettent aux employés de s'impliquer dans des initiatives sociales ou environnementales, par conséquent de se sentir valorisés et engagés : ces émotions positives renforcent alors leur attachement à leur entreprise.
Les employés travaillent ensemble sur des projets, découvrent des métiers et des collègues, développent de nouvelles compétences. Ces expériences contribuent au développement enrichissant professionnel et personnel des employés, et augmentent leur motivation et leur satisfaction au travail.
En s'engageant dans des actions solidaires, l'entreprise quant à elle, démontre son attachement à des valeurs telles que la responsabilité sociale, la solidarité et l'altruisme : elle devient un acteur responsable de la communauté, elle contribue à résoudre des problèmes sociaux et environnementaux, et à améliorer la qualité de vie des communautés locales.
Oui, cet engagement partagé est indispensable au sentiment de fierté des employés et à leur sentiment d'appartenance à une entreprise vertueuse. »

BLOC DE COMPÉTENCES 4 >> DÉVELOPPEMENT DURABLE >> GESTION HARMONIQUE

JS1 ODD AU JARDIN ET EN ENTREPRISE «Les mains dans la terre et la tête dans les Objectifs de développement durable»
2 jours pour apporter les ODD dans son entreprise et dans sa vie.

« « Individuellement nous sommes une goutte d'eau.
Ensemble nous sommes un océan. » »
Ryunosuke Satoro



Avec votre entreprise
Sur votre territoire

Au jardin
en équipes

JS1
ODD au jardin
& en entreprise

Pourquoi les Collaborateurs ont besoin d'intégrer les Objectifs de développement durable dans leurs pratiques de Responsabilité sociétale des entreprises ?

- Connaissance : Acquérir, visualiser, examiner en parallèle 4 expertises de la friche et leurs ODD
- Compréhension : Mémoriser, reproduire, pratiquer les métiers verts et verdissants
- Application : Jouer, manipuler, rédiger les bénéfices immédiats des ODD
- Analyse : Mettre en relation les activités nature, les bénéfices des ODD, les enjeux de la RSE
- Synthèse : Assembler, projeter, schématiser les urgences, besoins, bénéfices nature/ODD/RSE
- Impact : Déduire les arguments raisonnés en projet pour contribuer quotidiennement aux ODD de la planète et à la démarche RSE de l'entreprise

Jour 1 : Expérimentation des ODD sous forme de 4 ateliers manuels (20 participants : 4 équipes de 5 participants)
Jour 2 : Création de projets responsables en réponse aux problématiques de société ou d'entreprise
Présentation des projets & Clôture : 16h-17h
Objectif 1 Manipuler les ODD grâce au quadruple apprentissage sur la friche
Objectif 2 Transposer les ODD en projets responsables d'emploi et de RSE pour l'entreprise



Vous qui connaissez bien les ODD Objectifs de développement durable, pourquoi ne pas vous échapper du bureau pour les mettre en pratique au jardin ? Pour vous reconnecter à la nature et à l'humain dans un autre cadre, faire le plein d'énergie, et toucher du doigt les besoins de la RSE en équipes.

Stress, pollution, fatigue... Que nous soyons entrepreneur, étudiant ou collaborateur, nous travaillons au bureau et à la maison, en milieu fermé et souvent dans le même univers. Si nous cherchons des idées innovantes, si nous avons une décision à prendre, il est inspirant d'aller nous ressourcer ailleurs, dans la nature, dans le concret.

"17 objectifs des Nations Unies pour sauver le monde. Les objectifs de développement durable nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice. Les objectifs sont interconnectés et, pour ne laisser personne de côté, il est important d'atteindre chacun d'entre eux, et chacune de leurs cibles, d'ici à 2030.

À l'issue de cette journée, vous serez capable de maîtriser les points clés de la norme Afnor ISO 26000 et de traduire les exigences de cette norme dans votre RSE et votre système de management. Nous commencerons ensemble à prendre en compte les articulations entre les différents référentiels normatifs pour créer des projets concrets qui répondent aux problématiques d'emploi et de RSE pour l'entreprise.

Matinée en plein air sur site Nature en 4 ateliers

1- Maraîchage et préparation des sols : alimentation, circuit-court, autonomie alimentaire
2- Dé-pollution des sols, autonomie en eau et énergie : préservation des ressources et de la biodiversité, santé et éducation
3- Éco-construction avec matériaux de récupération : la filière du réemploi et de la transformation de matériaux
4- Biodéchets et compost, 0déchet 0gaspi : économie circulaire, vivier d'idées et d'emploi

Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom. Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".

Generation aventure
Trouver le sens ensemble

BLOC DE COMPÉTENCES 4 >> DÉVELOPPEMENT DURABLE >> GESTION HARMONIQUE

JS2 "Autopsie des objets et Économie circulaire, la balance entre ressources et déchets"
2 jours pour prendre conscience de la société que nous avons créée et se positionner.

Avec votre entreprise
Sur votre territoire

Avec le matériel de bricolage

« Il n'y a que deux façons de vivre sa vie : l'une en faisant comme si rien n'était un miracle, l'autre comme si tout était un miracle. » Albert Einstein



JS2 Autopsie des objets & Économie circulaire

Pourquoi les Collaborateurs ont besoin d'intégrer l'Économie circulaire dans leurs pratiques de Responsabilité sociétale des entreprises ?

- Connaissance : Découvrir les objets qui nous entourent et leur complexité
- Compréhension : Comprendre l'extraction, la production, le recyclage
- Application : Jouer, manipuler, comparer ce qu'on entend et ce qu'on voit maintenant
- Analyse : Mettre en relation le bricolage et le sac à dos écologique
- Synthèse : Assembler, projeter, schématiser les urgences, besoins, bénéfices nature/ODD/RSE
- Impact : Déduire les arguments raisonnés en projet, pour entamer une démarche RSE de l'entreprise à son niveau

Jour 1 : Expérimentation du recyclage sous forme d'atelier manuel (20 participants : 4 équipes de 5 participants)
Jour 2 : Création de projets responsables en réponse aux problématiques d'entreprise
Présentation des projets & Clôture : 16h-17h
Objectif 1 Manipuler l'économie circulaire grâce à l'apprentissage par le Faire
Objectif 2 Transposer le bricolage en projets RSE pour l'entreprise



Vous qui avez des obligations d'économie circulaire,
pourquoi ne pas vous échapper du bureau pour passer à la pratique ?
Pour vous reconnecter à la nature et à l'humain dans un autre cadre, faire le plein d'énergie, et toucher du doigt les besoins de la RSE en équipes.

L'autopsie des objets, également appelée désossage, est une pratique qui consiste à décomposer un objet en ses composants de base pour en comprendre le fonctionnement interne, identifier les matériaux utilisés.

Cette démarche sert à analyser les défaillances d'un produit défectueux afin d'en identifier les causes et d'améliorer sa conception pour éviter des problèmes similaires à l'avenir.

En démontant et en examinant un objet sous toutes ses coutures, les stagiaires peuvent acquérir une compréhension approfondie de son fonctionnement et de sa conception, ce qui peut les aider à développer leurs compétences techniques et leur créativité. Mais aussi leur conscience du monde à repenser.

À l'issue de cette journée, vous serez capable de maîtriser les points clés de la loi Agec et de traduire les exigences de cette loi dans votre RSE et votre système de management. Nous commencerons ensemble à prendre en compte les articulations entre les différents référentiels normatifs pour créer des projets concrets qui répondent aux problématiques d'emploi et de RSE pour l'entreprise.

BLOC DE COMPÉTENCES 4 >> DÉVELOPPEMENT DURABLE >> GESTION HARMONIQUE

JS3 MARATHON DES PARCS© «Utiliser le Sport au service des enjeux sociétaux»
2 jours de challenge solidaire en équipes SPORT ENVIRONNEMENT ARTS TERRITOIRE

Avec votre entreprise
Sur votre territoire

« « Se réunir est un début, rester ensemble est un progrès, travailler ensemble est la réussite. » »
Henry Ford

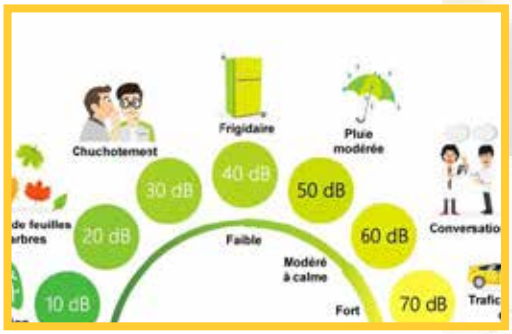
JS3 Marathon des parcs©



En quoi l'Engagement des collaborateurs est devenu indispensable pour l'entreprise ?
- Ils sont des parents, ils veulent apprendre à être citoyens responsables pour leurs enfants
- Ils ont besoin d'appartenir et de différencier leur entreprise à impact positif
- Inversement ils sont les ambassadeurs et incarnent les valeurs de l'entreprise
- Ils valorisent leurs compétences et talents en les mettant au service de différents publics
- Ils enrichissent leurs compétences en se confrontant aux métiers, problématiques de la société
- Le sentiment de se rendre utile fait grandir la motivation au travail et en équipe

Jour 1 : Course inclusive et pédagogique avec 4 objectifs de sensibilisation / 6 parcours de 2 à 12 km
(100 participants : 20 équipes de 5 participants)
Jour 2 : Generathon© Territoire
(150 participants : 30 équipes de 5 participants)
Présentation des projets & Clôture : 16h-17h
La quadruple sensibilisation par l'Art, aux déchets, à la biodiversité, au lien social, au handicap, permet l'éveil des consciences.







Jour 1 : Course inclusive et pédagogique avec 4 objectifs de sensibilisation

>> collecter les DÉCHETS et cartographier les infrastructures dédiées. Il est devenu indispensable de se discipliner à collecter puis réemployer les déchets, de sensibiliser les habitants et nos enfants aux dangers des différents matériaux abandonnés sur les sols. La transition écologique nécessite de s'organiser de la bonne manière pour s'initier au 0 Déchet.

>> être curieux de la nature et cartographier la BIODIVERSITÉ. Regarder la nature qui nous entoure et comprendre comment on peut s'immiscer dans son écosystème tout en la préservant. Respecter ou mettre en place la gestion harmonique, processus innovant d'aménagement et d'entretien écologiques des espaces verts et semi-naturels.

>> cartographier les lieux fréquentés par le public et les infrastructures de LIEN SOCIAL Parfois les bancs, les tables, les jeux sont installés mais ne sont pas forcément utilisés. Parfois il y a des lieux où on aimerait être, mais rien n'a été prévu...

>> HANDICAP et ARTS Nous allons augmenter les possibilités d'expressions artistiques sur les parcours pour les personnes en situation de handicap ainsi que pour tous les participants. Et valoriser les productions instantanément, sur place.

Jour 2 : Generathon© Territoire

>> Utiliser et analyser les données collectées le matin

>> Construire les solutions en équipe

>> Repenser le territoire et l'améliorer

L'idée de la deuxième journée est de faire émerger les idées des habitants pour qu'ils réinvestissent leur territoire.

Livrables : projets d'équipes proposés pour améliorer le territoire

BLOC DE COMPÉTENCES 4 >> DÉVELOPPEMENT DURABLE >> GESTION HARMONIQUE

JS4 Ruche et Gouvernance "Les abeilles nous montrent le chemin pour s'auto-organiser"
2 jours pour moderniser et faciliter la Gouvernance de l'entreprise.

Avec votre entreprise
Sur votre territoire

Avec l'apiculteur
en plein air

« « Quoi que tu rêves d'entreprendre, commence-le.
L'audace a du génie, du pouvoir, de la magie. » »
Johann Wolfgang von Goethe



JS4 Ruche & Gouvernance

Pourquoi les Collaborateurs ont besoin d'intégrer une nouvelle gouvernance et un management de confiance dans leurs pratiques de Responsabilité sociétale des entreprises ?

- Connaissance : Découvrir le fonctionnement de la ruche
- Compréhension : Comprendre le rôle de chacun
- Application : Jouer, manipuler, comparer ce qu'on entend et ce qu'on voit maintenant
- Analyse : Mettre en relation la ruche et l'environnement de travail
- Synthèse : Schématiser les urgences, besoins, contraintes des membres de l'entreprise
- Impact : Déduire les rôles raisonnés en projet, pour entamer une gouvernance différente

Jour 1 : Expérimentation de la ruche sous forme d'atelier (20 participants : 4 équipes de 5 participants)
Jour 2 : Création de projets de management et de gouvernance en réponse aux problématiques d'entreprise
Présentation des projets & Clôture : 16h-17h
Objectif 1 Manipuler les concepts de gouvernance grâce à l'apprentissage à la ruche
Objectif 2 Transposer la ruche en projets de gouvernance pour l'entreprise

Vous qui avez des problématiques de Management,
pourquoi ne pas vous échapper du bureau pour expérimenter un autre écosystème ?
Pour vous reconnecter à la nature et à l'humain dans un autre cadre, faire le plein d'énergie, et toucher du doigt les besoins de Management de confiance.

Dans le contexte de travail actuel, caractérisé par la complexité croissante des enjeux sociaux, environnementaux et économiques, la gouvernance partagée revêt une importance cruciale.



En impliquant un large éventail d'acteurs dans le processus décisionnel, elle favorise une approche plus inclusive et équitable, qui tient compte des besoins et des préoccupations de l'ensemble des parties prenantes. Les membres de l'organisation se sentent davantage investis, ce qui renforce leur motivation et leur sentiment d'appartenance à l'organisation.

Face à un environnement en constante évolution, caractérisé par l'incertitude et la complexité, la gouvernance partagée favorise l'adaptabilité et la résilience organisationnelle, de manière agile et efficace. Elle favorise l'émergence de solutions novatrices et de nouvelles façons de penser, qui peuvent contribuer à la compétitivité et à la durabilité de l'organisation.

Les décisions prises de manière transparente et participative sont plus susceptibles d'être acceptées et respectées, ce qui contribue à renforcer la crédibilité et la réputation de l'organisation, la confiance donc la réussite à long terme.

À l'issue de cette journée, vous serez capable de maîtriser les points clés de la Gouvernance partagée et d'expérimenter votre nouveau système de management. Nous commencerons ensemble à prendre en compte les articulations entre les différents services, les rôles souhaités de chacun, qui répondent aux problématiques d'emploi et de RSE de votre entreprise.



Émeline OMER
Fondatrice-Dirigeante de la société de Conseil alternatif Generation aventure

« Comment la prise de conscience des dérèglements, tous confondus, permet à l'entreprise de créer un business model vertueux et une économie régénérative ?
L'état des lieux et la prise de conscience permettent d'analyser les différents canaux de consommation, par conséquent d'identifier les risques potentiels, tels que les perturbations dans la chaîne d'approvisionnement, les phénomènes météorologiques extrêmes et les réglementations environnementales plus strictes.
Elle ouvre la voie à de nouvelles pratiques de production et de consommation durables, une diversification des activités, des initiatives de RSE Responsabilité sociale et environnementale. Elle crée de nouvelles opportunités commerciales liées à la transition vers une économie bas carbone, comme les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les produits durables.
La transition vers un modèle économique régénératif, axé sur la durabilité et la résilience, permet aux entreprises de réduire leurs coûts opérationnels à long terme en optimisant l'utilisation des ressources.
Elle génère de la valeur à long terme pour toutes les parties prenantes : les actionnaires, les employés, les clients, les communautés locales et l'environnement.
Alors l'entreprise se positionne comme un Acteur vertueux du territoire, et mérite la fidélisation accrue des clients et des employés, l'accès accru au financement et aux marchés. »

F 5-1 "Climat et Dérèglements de l'ère anthropocène : l'explication des Urgences du monde"

2 jours d'acculturation et approches méthodologiques pour outiller les leaders de la transformation.

« « Dans une avalanche, aucun flocon ne se sent jamais responsable. » » Voltaire

F5-1 Climat & Dérèglements anthropocènes



Pourquoi les Collaborateurs ont besoin d'intégrer les changements climatiques ?

Connaissance : Apprendre que le dérèglement climatique est le défi le plus urgent
Compréhension : Comprendre que ses conséquences sont irréversibles
Application : Changer de posture dès maintenant et intégrer le vivant dans ses pratiques
Analyser : Les enjeux environnementaux, sociétaux, éthiques
Synthèse : Comprendre le rôle à jouer de chaque partie prenante de la société
Impact : Préserver les écosystèmes, les ressources naturelles et la sécurité alimentaire

Jour 1 : Comprendre profondément ce qu'on entend de loin depuis 30 années
Jour 2 : Réfléchir sur les impacts en abîme, et sur la chronologie
Choix de la problématique qui concerne votre environnement de travail
Objectif 1 Regarder le monde du vivant grâce aux éclairages interdisciplinaires
Objectif 2 Acquérir une posture d'intérêt collectif

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans

"Pourquoi il est urgent que les entreprises comprennent les dérèglements climatiques, afin de faire évoluer leur business model en prenant en comptes les changements ?"

Tout d'abord, il est essentiel de sensibiliser et d'éduquer. Nous devons tous prendre conscience de l'ampleur du problème et des actions que nous pouvons mettre en œuvre au quotidien pour réduire notre empreinte carbone.

Ensuite, il est crucial d'adopter des pratiques plus durables dans nos modes de vie et nos activités. Cela peut passer par des gestes simples comme des projets complexes.

Parallèlement, il est également nécessaire de promouvoir des politiques publiques ambitieuses et des réglementations contraignantes pour encourager la transition vers une économie plus verte et plus circulaire.

Entreprendre une démarche pour lutter contre le dérèglement climatique est l'opportunité de construire un avenir résilient pour les générations futures, grâce à des actions concertées à tous les niveaux.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

F 5-2 "Des ODD à l'économie régénérative RSE, calibrer la stratégie d'affaires de son entreprise"

2 jours de pratique des ODD Objectifs de développement durable en lien avec la Législation de mon secteur d'activité.

« « Un leader authentique ne recherche pas le consensus, il le crée. » » Martin Luther King

F5-2 Des ODD à l'Économie régénérative RSE



Pourquoi les Collaborateurs ont besoin d'intégrer la RSE ?

Connaissance : Apprendre les ODD, la RSE, les normes et obligations
Compréhension : Comprendre ce qu'est un business model durable et résilient
Application : Faire le lien entre ODD et RSE, entre International et local
Analyser : Les enjeux internationaux et territoriaux de l'entreprise
Synthèse : Fabriquer le rôle de la RSE dans son entreprise
Impact : Intégrer les enjeux sociaux, environnementaux et économiques dans les activités et la stratégie de l'entreprise

Jour 1 : Travailler les ODD et la RSE, de son entreprise et de son secteur d'activité
Jour 2 : Faire des propositions de stratégie et d'activités pour l'entreprise
Présentation des projets & Clôture : 16h-17h
Objectif 1 Trouver les réponses aux enjeux sociaux, environnementaux et économiques
Objectif 2 Co-créer les activités et la stratégie de l'entreprise

En présence ou 100% numérique avec beaucoup d'humain dedans

"Comment entreprendre une démarche RSE Responsabilité sociétale en entreprise pour développer une entreprise responsable et performante sur le long terme ?"

Une RSE performante prend appui sur les ODD Objectifs de développement durable définis par les Nations Unies. Elle vient transformer la stratégie et les activités de l'entreprise, en identifiant les domaines où elle peut avoir le plus d'impact positif et en développant des initiatives spécifiques à l'entreprise et au territoire.

La RSE est un levier puissant pour initier un modèle durable et résilient. La législation, les réglementations, les normes sont les standards qui encadrent les activités économiques et environnementales, ainsi que les mécanismes de suivi et de mesure de la performance.

Par exemple : Évaluer et réduire l'empreinte carbone de l'entreprise en adoptant des pratiques éco-responsables, en optimisant l'utilisation des ressources, en favorisant l'efficacité énergétique et en investissant dans des technologies propres.

La RSE est un engagement ferme de la part de la direction, elle nécessite une collaboration étroite avec les parties prenantes, elle offre les opportunités d'innover et d'être connecté avec le monde.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

F 5-3 «Numérique et IA Intelligence artificielle, leviers incontournables d'amélioration pour l'entreprise»
2 jours pour former les salariés aux compétences numériques et combattre les sources d'inquiétudes et les risques.

«« L'apprentissage, c'est transmettre des valeurs d'homme à homme, dans un monde où l'on croit que l'outil numérique peut tout remplacer. »» Thierry Marx

F5-3 Numérique & Intelligence artificielle



Pourquoi les Collaborateurs ont besoin d'intégrer le Numérique ?
Connaissance : Découvrir le fonctionnement du Numérique
Compréhension : Comprendre les bénéfices et les changements qu'il engendre
Application : Identifier les besoins spécifiques de l'entreprise
Analyser : Choisir les bons outils et technologies pour les collaborateurs
Synthèse : S'impliquer dans le processus de transformation numérique de l'entreprise
Impact : Trouver la cohérence numérique de son entreprise

Jour 1 : Comprendre les enjeux et les opportunités du Numérique
Jour 2 : Définir une stratégie claire du Numérique dans l'entreprise
Choix de la problématique qui concerne votre environnement de travail
Objectif 1 Regarder le monde du numérique et y intégrer son entreprise
Objectif 2 Être compétitifs dans un monde en constante mutation

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans

"Comment intégrer le numérique et l'intelligence artificielle dans les activités professionnelles et l'organisation de l'entreprise ?"

Le numérique et l'intelligence artificielle représentent une opportunité sans précédent pour l'entreprise de repenser ses processus, ses métiers et son organisation : elle gagne en efficacité, en agilité et en compétitivité sur un marché en perpétuelle évolution. Les technologies permettent d'optimiser les processus, de développer de nouveaux produits et services, et d'améliorer l'expérience client.

L'intelligence artificielle peut également jouer un rôle clé dans la résolution des grands défis sociétaux, tels que le changement climatique, la pauvreté, la santé ou l'éducation. En analysant de vastes quantités de données, l'intelligence artificielle peut aider à identifier des tendances, à anticiper des risques et à proposer des solutions innovantes pour relever ces défis.



Fracture numérique, dématérialisation, outils de bureau, machines numériques, etc.
Il est essentiel de former les équipes aux bénéfices de la transformation numérique et de l'intelligence artificielle, ainsi qu'aux changements qu'elle implique.
Nous allons 'identifier les besoins spécifiques de l'entreprise, choisir les outils adaptés, élaborer la feuille de route pour la transformation numérique et l'intelligence artificielle.
Nous allons créer un engagement individuel fort et la mobilisation des équipes, pour assurer la réussite de la transformation numérique de l'entreprise.

Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

BLOC DE COMPÉTENCES 5 >> CLIMAT ET RSE / NUMÉRIQUE ET IA RESPONSABLES >> ÉCONOMIE RÉGÉNÉRATIVE

F 5-4 «L'Économie régénérative du Numérique et IA: responsables et performants pour les salariés et la société»

2 jours pour accompagner les salariés à lutter contre la déshumanisation et construire un Numérique au service de l'humain.

«« Mon miroir est comme moi : il ne montre rien, mais il réfléchit ! »» Didier Hallépée

F5-4 L'Économie régénérative du Numétique & IA



Les Collaborateurs ont besoin de Numérique responsable ?

Connaissance : Découvrir les pollutions du Numérique
Compréhension : Comprendre les conséquences et calculer les impacts
Application : Identifier les limites à poser durant le développement numérique
Analyser : Former les collaborateurs aux outils et technologies
Synthèse : S'impliquer dans la transformation numérique responsable de l'entreprise
Impact : Trouver la cohérence numérique responsable de son entreprise

Jour 1 : Comprendre les impacts positifs et négatifs du Numérique
Jour 2 : Définir une stratégie claire du Numérique responsable dans l'entreprise
Présentation des projets & Clôture : 16h-17h
Objectif 1 Souhaiter un monde durable et y intégrer le numérique de son entreprise
Objectif 2 Être compétitifs dans un monde qui devient de plus en plus responsable

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans

"Comment intégrer le numérique responsable et l'intelligence artificielle dans les activités professionnelles et l'organisation de l'entreprise, tout en étant compétitifs ?"

Une transformation numérique responsable consiste à intégrer des critères de durabilité dans toutes les étapes du processus, depuis la conception des produits jusqu'à leur fin de vie, des technologies éco-responsables, la réduction de la consommation d'énergie et de ressources, et la promotion de pratiques commerciales éthiques et transparentes.

Surconsommation du numérique, RGPD, addiction aux écrans, réchauffement des Data Centers

Le numérique pose des défis en matière de protection de la vie privée avec la collecte massive de données personnelles et leur utilisation. Elle doit être utilisée de manière éthique, en respectant les valeurs fondamentales de notre société.

L'automatisation croissante des processus et des décisions peut conduire à une perte de contact humain et à une dégradation des relations interpersonnelles.

L'intelligence artificielle comporte des limites intrinsèques en termes de fiabilité, de transparence et de prédictibilité, avec des conséquences imprévues.

Il est donc crucial de rester vigilant et de développer des mécanismes de contrôle et de régulation pour atténuer les risques liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Cela nécessite un engagement fort de la part des entreprises, des pouvoirs publics et de la société dans son ensemble, afin de garantir que ces technologies soient mises au service du bien commun et de la préservation de notre planète.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.

Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".

https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

BLOC DE COMPÉTENCES 6 >> MANAGEMENT ET TRANSFORMATION



Émeline OMER
Fondatrice-Dirigeante de la société de Conseil alternatif Generation aventure

« Le Management de confiance et la Conduite du changement en entreprise sont deux aspects essentiels pour les collaborateurs, car ils favorisent un environnement de travail propice à l'innovation, à la collaboration et à la croissance individuelle et collective.
Le Management de confiance repose sur la délégation de responsabilités et l'autonomie accordée aux collaborateurs, lesquelles accélèrent leur développement professionnel et renforce leur fidélisation à l'entreprise. Encourager l'innovation et la créativité chez les collaborateurs permet à l'entreprise de rester à l'écoute des clients et compétitive sur le marché.
La Conduite du changement consiste à accompagner les collaborateurs dans les périodes de prises de décisions, transition et d'incertitude. Les managers qui pratiquent la transparence facilitent l'acceptation et la mobilisation des équipes vers de nouveaux objectifs et processus. En se sentant valorisés et soutenus, les collaborateurs sont plus efficaces dans leur travail et contribuent à une vision sur le long terme.
Expérimenter la gouvernance partagée est l'amorce de l'amélioration de la performance globale de l'entreprise et d'une meilleure réalisation des objectifs stratégiques. Alors l'entreprise peut créer une culture d'excellence où les collaborateurs se sentent prêts à relever les défis du changement avec succès. »

BLOC DE COMPÉTENCES 6 >> MANAGEMENT ET TRANSFORMATION

F 6-1 «Management de confiance et Transformation : engager l'Entreprise dans le processus d'Avenir»
2 jours pour adapter les stratégies managériales et organisationnelles nouvelles à son entreprise.

«« Ce qui m'intéresse, ce n'est pas le bonheur de tous les hommes, c'est celui de chacun. »» Boris Vian

F6-1 Management de confiance & Transformation



Pourquoi les Collaborateurs ont besoin de travailler en équipes ?

- Connaissance : Favoriser l'épanouissement de nos équipes et la réussite de notre entreprise
- Compréhension : Comprendre l'organisation plus horizontale et participative
- Application : Mettre en place une nouvelle approche organisationnelle
- Analyse : Créer la collaboration entre managers, collaborateurs et partenaires
- Synthèse : Promouvoir un leadership bienveillant et inspirant
- Impact : Renforcer l'engagement et la motivation de tous

Jour 1 : Créer la confiance, la transparence et la responsabilité de chacun
Jour 2 : Mettre en place une nouvelle approche organisationnelle

Objectif 1 Mettre en place le Management de confiance
Objectif 2 Développer une entreprise performante et épanouissante

Pourquoi les Salariés et l'entreprise ont besoin de Management de confiance ?

Le Management de confiance est essentiel pour favoriser l'épanouissement des équipes et la réussite de l'entreprise. C'est une nouvelle approche organisationnelle, basée sur la confiance, la transparence et la responsabilisation de chacun, en adoptant une structure plus horizontale et participative.

Les décisions ne sont plus prises de manière descendante, mais sont le fruit d'une collaboration entre les managers, les collaborateurs et les partenaires. Chacun a l'opportunité de contribuer à la réflexion stratégique et à la prise de décision. Cette coopération renforce l'engagement et la motivation, et surtout apporte la profondeur de réflexion.

La posture devient un leadership bienveillant et inspirant, fondé sur l'écoute, le respect et l'empathie. Les managers sont encouragés à adopter une approche de coach, à soutenir le développement professionnel et personnel de leurs collaborateurs, à engager leur temps de travail pour atteindre l'objectif commun du succès durable de l'entreprise.

Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans



Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

BLOC DE COMPÉTENCES 6 >> MANAGEMENT ET TRANSFORMATION

F 6-2 «Conduite du changement et Performance : de la résistance à l'audace»

2 jours pour développer les compétences-clés du processus commun de transformation managériale et organisationnelle.

«« Ce qui m'intéresse, ce n'est pas le bonheur de tous les hommes, c'est celui de chacun. »» Boris Vian

F6-2 Conduite du changement & Performance



Pourquoi les Collaborateurs ont besoin de travailler en équipes ?

- Connaissance : Découvrir les enjeux du processus de transformation
- Compréhension : Comprendre les tensions et résistances au changement
- Application : Créer la vision commune pour modifier l'organisation de l'entreprise
- Analyser la capacité à s'adapter et à innover pour répondre aux besoins
- Synthèse : Ventiler les échéances de pérennité et croissance par la nouvelle organisation
- Impact : Travailler une approche agile, flexible, compétitive des collaborateurs

Jour 1 : Comprendre le processus de transformation pour les parties prenantes

Jour 2 : Écrire les objectifs communs de l'entreprise et optimiser les ressources humaines

Objectif 1 Présenter la vision pour modifier l'organisation de l'entreprise

Objectif 2 Traduire et décliner la stratégie de la transformation en plan d'actions

En présence
ou
100% numérique
avec beaucoup d'humain
dedans

Comment la Conduite du changement des salariés crée le processus de transformation ?

Une approche agile et flexible permet à l'entreprise de s'adapter plus rapidement et facilement aux changements du marché et aux nouvelles opportunités qui se présentent. Cela implique de favoriser la transversalité et la collaboration entre les différents services, de simplifier les processus et les prises de décision, et de promouvoir une culture du changement et de l'innovation à tous les niveaux de l'entreprise.

Nous devons encourager la posture de leadership visionnaire et inspirant, où les managers sont facilitateurs du processus, valoriser la prise d'initiative et la créativité, rassurer les équipes et les accompagner dans cette transition, renforcer la légitimité et l'autorité des managers auprès de leurs équipes.

La Conduite du changement renforce la relation de confiance et la collaboration avec les partenaires, parce qu'elle témoigne de la capacité à répondre à leurs besoins. De plus, elle renforce la cohésion et les perspectives liées aux défis de notre époque.



Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom.
Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom".
https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom





Émeline OMER
Fondatrice-Dirigeante de la société de Conseil alternatif Generation aventure

Transmettre leurs compétences permet aux collaborateurs de consolider leur expertise tout en renforçant leur confiance en eux, d'enrichir leur capacité à s'adapter à des environnements variés.
En impliquant leur entreprise sur leur territoire, les collaborateurs contribuent à renforcer les liens entre l'entreprise et la communauté locale. L'entreprise devient l'un des acteurs incontournables pour répondre aux attentes croissantes du terrain, et en même temps, de RSE responsabilité sociétale des entreprises : elle démontre son engagement pour le bien-être des citoyens, tout en assurant l'emploi et l'activité du territoire.
Les journées solidaires durant lesquelles les collaborateurs offrent leur temps et leur expérience, reçoivent de multiples opportunités en retour : développer le réseau professionnel, apprendre des pratiques insolites, ouvrir des portes à de nouvelles collaborations et perspectives… La diversité des publics rencontrés et des contextes dans lesquels les collaborateurs interviennent stimule l'innovation et la créativité au sein de l'entreprise.
Exposer les collaborateurs à des défis et problématiques, est l'élément clé au sein de l'entreprise, pour le développement professionnel et personnel des collaborateurs, le renforcement du lien social et de la cohésion d'équipe, la résilience des enjeux sociétaux.

Bloc de compétences 7 >> TRANSFORM'Action ET TRANSMISSION RESPONSABLE DE TERRITOIRE

JTR 1 TRANSFORM'Action PRO « Mesurer l'urgence des enjeux sociétaux pour transformer le monde »
Avec Grande École – Entreprise.
Durée recommandée : 3 à 5 jours, selon les objectifs fixés.

« « On ne résoud pas les problèmes avec les modes de pensées qui les ont engendrés. » » Albert Einstein



JTR 1 TRANSFORM' Action PRO

Pourquoi activer la coopération Étudiants-Collaborateurs accélère la résilience ?
- Connaissance : Restituer le projet en un pitch de 1500 mots
- Compréhension : Traduire les connaissances en un Prototype explicite
- Application : Utiliser les concepts au service d'un projet et d'une posture convaincants
- Analyse : Ingéniosité, innovation, utilité de la solution proposée
- Synthèse : Observation et compréhension du problème
- Impact : Projet réalisable, responsable et complexe



Quelques jours d'immersion dans l'économie responsable
Présentation des projets & Clôture avec ou sans jury
1 événement – Des projets concrets – Un CV augmenté
Des problématiques techniques au cœur des métiers partenaires
Objectif 1 Manipuler les expertises et monter en compétences
Objectif 2 Créer des solutions génératives en équipes

De 20 à 450 participants répartis en équipes pour une grande compétition positive

Comment résoudre n'importe quelle question ou transformation d'entreprise, dans un temps court et efficace, avec toutes les parties prenantes ?

La créativité prend une place essentielle comme base aux processus innovants dans les entreprises, à la recherche des sources de leur compétitivité future. Dans un contexte économique complexe et incertain, les collaborateurs recherchent des processus hétérogènes de créativité et d'innovation pour trouver de nouvelles opportunités de développement. L'exploration de nouvelles idées et des résultats créatifs par le développement de produits et services innovants se déroulent dans un contexte où l'aspect social joue un rôle principal.

L'émergence des nouvelles technologies de communication et de fabrication, et par-dessus les enjeux de développement durable et les changements sociaux qui en découlent, ont accentué le développement d'une société en réseaux. Ce phénomène socio- technologique s'est traduit par une complexification de l'interaction entre producteurs et usagers. Nouvelles pratiques, émergence d'expertises, la société a besoin de mille idées et projets pour grandir autrement.

Cette formation est évaluée par une grille d'appréciation du formateur, calibrée sur la taxonomie de Bloom. Dans cette formation, 100% des stagiaires repartent avec un niveau équivalent ou supérieur au niveau 5-Synthèse de la taxonomie de Bloom". https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom





Bloc de compétences 7 >> TRANSFORM'Action ET TRANSMISSION RESPONSABLE DE TERRITOIRE

JTR 2 TRANSFORM'Action ORIENTATION « 1 journée pour créer des projets de quartier »

Avec les collèges et les lycées

Durée recommandée : 1 journée, sur le temps scolaire.

En présence uniquement.

Gen-a est le programme à impact pour notre futur souhaitable
1 journée dans l'Éducation pour faire le plein d'énergie positive
1 programme structuré d'apprentissage en mode projet
1 prob adapté à l'activité de chaque collaborateur

FORMATION AVANT LE GENERATHON©
Durée : 45mn
Pour les collaborateurs et les enseignants
sur la méthode du Design thinking
sur le cadre d'intelligence collective
sur les postures de facilitateur / mentor / expert

JTR 2 TRANSFORM' Action ORIENTATION

« « Si vous pouvez le rêver, vous pouvez le faire. » »
Walt Disney

Les Jeunes sont disruptifs sans le savoir : nés avec le digital, l'écologie, la mondialisation... ils apportent une vision différente et urgente du monde. En réfléchissant avec les Jeunes, les enseignants et la direction trouvent les solutions du quotidien, et les impliquent facilement dans la vie de l'établissement.
L'objectif du Generathon© est de confronter les idées et cheminer ensemble, créer des projets, pour valoriser l'orientation des Jeunes et leur engagement citoyen.
Entreprises, Associations, venez vivre avec les Jeunes une aventure intergénérationnelle pour envisager demain avec optimisme.



LES COLLABORATEURS DISENT

- Qu'ils sont confrontés aux difficultés d'orientation avec leurs enfants à la maison
- Que cette journée les aide à mieux comprendre ce que leurs enfants ressentent
- Que les Jeunes leur permettent de prendre de la hauteur dans leur travail
- Que l'échange intergénérationnel les rend plus efficients au travail
- Qu'ils se sentent utiles à la société
- Qu'ils sont fiers d'appartenir à une entreprise engagée
- Qu'ils sont fiers de parler de leur métier et de transmettre l'envie aux Jeunes
- Qu'ils veulent recommencer l'expérience

IMPACT FORT SUR L'ÉCOSYSTÈME ÉDUCATIF

- Les Jeunes travaillent sur des cas concrets
- ils disent avoir appris autant en 1 Generathon© qu'en 1 année scolaire
- Les enseignants ont un rôle d'experts durant le Generathon©, ils disent enrichir leurs relations avec les élèves et expérimenter de nouvelles façons d'apprendre
- Les personnels éducatifs de l'établissement obtiennent les solutions aux problèmes quotidiens grâce aux projets générés
- Les institutions peuvent soutenir les projets responsables

Le portrait des élèves et de nos enfants

13,5 M de Jeunes de -18 ans en France, 22 % de la population
620 000 Jeunes de 18-24 ans décrochent du système
1/4 des Jeunes de -25 ans est au chômage
65% des élèves exercent en 2030 un métier qui n'existe pas encore

Aidons nos enfants à monter des projets pour trouver leur orientation
83% des Jeunes souhaitent construire la société de demain
90% conçoivent le bien-être comme une priorité
56% des 20-35 ans n'envisagent aucune collaboration avec les employeurs sans éthique





rejoignez les héros de l'aventure

Ensemble on GÉNère des idées
Ensemble on Écoute et on observe
Ensemble on découvre la coopéRAtion
Ensemble on passe à l'acTION
Ensemble on AVance
ENsemble on a un objectif commun
Ensemble on s'inspire de la naTURe
Ensemble on REfait le monde

Generation aventure
Trouver le sens **ensemble**

Bloc de compétences 7 >> TRANSFORM'Action ET TRANSMISSION RESPONSABLE DE TERRITOIRE

JTR 3 TRANSFORM'Action TALENTS « Dessine-moi mon profil Linkedin »

Avec des duos Jeunes-Collaborateurs

Durée recommandée : 1 journée

En présence uniquement.

JTR 3 TRANSFORM' Action TALENTS

« « La rencontre de deux personnalités est comme le contact de deux substances chimiques : s'il se produit une réaction, les deux en sont transformés. » » Carl Gustav Jung

Pourquoi valoriser les chemins d'excellence en miroir Jeunes-Collaborateurs favorise l'insertion et l'emploi ?

- Connaissance : Révéler les talents, les compétences dures, les compétences douces
- Compréhension : Traduire un parcours de vie en compétences professionnelles
- Application : Utiliser l'effet miroir pour se redécouvrir et apprendre ensemble
- Analyse : La pédagogie ludique et intergénérationnelle permet de changer de regard
- Synthèse : Confronter les pratiques pour cheminer ensemble
- Impact : Se présenter sous son meilleur profil



Matin 9-12h : On explique en profondeur ses talents

Après-midi 13-16h : On réalise son Curriculum vitae et son profil Linkedin

Objectif 1 Révéler le potentiel de chacun grâce à la connaissance collective

Objectif 2 Au contact des Jeunes, les Collaborateurs d'entreprise enchantent leur journée et leur travail, au contact des Collaborateurs, les Jeunes se sentent en sécurité dans le marché de l'emploi

10 Collaborateurs
20 Jeunes
Les nouveaux profils du monde professionnel



Comment dessiner les profils professionnels d'aujourd'hui et de demain ?

Nous ne sommes qu'à l'aube des mutations profondes que génèrent le numérique et maintenant l'environnement. C'est à un accroissement prodigieux des connaissances et de la puissance des techniques de production et de diffusion, auquel nous assistons, à l'échelle de la planète. Un processus dont l'importance et la rapidité sont probablement sans précédent dans l'histoire de l'humanité.

Et c'est justement parce qu'il s'agit bien d'un changement de paradigme que l'on a besoin de profils de plus en plus complexes, de compétences pragmatiques, de jeunes curieux et polyvalents. Notre approche du CV et du profil Linkedin est une toute autre façon de concevoir l'espace, le temps, la planète, le vivant, les ressources humaines.

Le défi, puisque défi il y a, concerne donc bien la manière dont nous saurons nous saisir des opportunités d'intégrer tous les profils dans les entreprises, pratiquer l'inclusion pour trouver de nouveaux chemins économiques resposables.

Un profil différent permet de trouver de nouvelles solutions à des situations complexes et imprévisibles.

Bloc de compétences 7 >> TRANSFORM'Action ET TRANSMISSION RESPONSABLE DE TERRITOIRE

JTR 4 TRANSFORM'Action SANTÉ « Bien manger en famille »

Sur une collectivité avec tous les publics mélangés : citoyens, organisations, acteurs publics

Durée recommandée : 1 journée

En présence uniquement.

JTR 4 TRANSFORM' Action SANTÉ

« « Donner l'exemple n'est pas la meilleure façon de faire, c'est la seule. » » Ghandi

Pourquoi organiser un événement avec tous les publics mélangés accélère l'impact positif sur le territoire ?

- Connaissance : Découvrir les enjeux sanitaires de notre ère
- Compréhension : La santé est un pilier fondamental du développement durable
- Application : Créer ensemble des menus, concevoir des initiatives locales
- Analyse : Encourager la collaboration entre les différents acteurs de la santé
- Synthèse : La population en bonne santé peut contribuer activement à la société
- Impact : Favoriser le développement économique, social, environnemental du territoire



Matin 9-12h : Découvrir les coulisses de l'alimentation

Après-midi 13-16h : Construire ensemble un avenir alimentaire plus sain

Objectif 1 Construire une alimentation quotidienne facile et saine

Objectif 2 Assurer la durabilité des systèmes alimentaires

500 participants
Tous publics confondus
Tous les acteurs du territoire réunis



Comment la Santé et l'Alimentation durable sont les enjeux prioritaires du monde, de la société et des entreprises ?

La Santé est un pilier fondamental du développement durable, dans un monde marqué par des enjeux sanitaires majeurs tels que les pandémies, les maladies chroniques et les crises environnementales. Elle conditionne le bien-être des individus, leur capacité à travailler, à apprendre et à contribuer pleinement à la société.

L'Alimentation durable est étroitement liée à la Santé, à l'environnement et à l'économie. Elle garantit une alimentation saine, soutient des pratiques agricoles durables et les filières alimentaires locales et équitables, réduit l'empreinte écologique.

En favorisant une meilleure prise de conscience des enjeux de santé publique, nous pouvons encourager des comportements et des modes de vie plus sains, prévenir les maladies et les risques sanitaires, améliorer la qualité de vie de l'ensemble de la population.

Les entreprises ont un rôle crucial à jouer dans la promotion de la Santé et de l'Alimentation durable en s'engageant dans des actions de responsabilité sociétale, pour contribuer à la construction d'une société plus saine, équitable et durable.

Generation aventure

Prendre soin de l'avenir
pour embellir le présent

COMPRENDRE CE QUE NOUS FAISON EN IMAGES

Article paru à Rouen :
https://bit.ly/49xso41

Article paru dans Paris-Normandie :
https://bit.ly/3wLdCbl

Article paru dans L'Éclaireur La Dépêche :
https://bit.ly/49PxAQs

Generathon© au Lycée pour choisir son orientation :
http://bit.ly/3aqVXq5gena

Article paru dans Le Parisien :
https://bit.ly/3wEXokb

Ressource Éducation nationale :
https://bit.ly/4349wXZ

Generathon Entreprise - École / RSE et Innovation responsable :
https://bit.ly/3v3OiNg
https://bit.ly/48E26vU

Réveil des Talents & Création d'entreprise :
https://bit.ly/48BpqdF

CONTACT

Émeline Omer
06 34 42 89 36
emeline.omer@generationaventure.fr

Site web :
https://generationaventure.fr/

Linkedin :
https://fr.linkedin.com/in/emelineomer/fr
https://www.linkedin.com/company/generationaventure/

Instagram : gen_aventure
https://www.instagram.com/gen_aventure/

Notre méthode, le Generathon© :
https://lnkd.in/e_j5H73