



DELTA CGF



P R E S E N T A T I O N D E D E L T A C G F

O R G A N I S M E D E F O R M A T I O N

- 2 0 2 5 -



T A B L E D E S M A T I E R E S

Présentation de l'organisme.....	3
Nos domaines de formation.....	7
Nos méthodes et outils pédagogiques.....	8
Delta CGF et le handicap.....	11
Outils utilisés en présentiel et distanciel.....	14
Documentation remise aux stagiaire.....	15



PRESENTATION DE L'ORGANISME

- DELTA CGF est un **organisme de formation continue** reconnu pour son expertise dans l'accompagnement des professionnels tout au long de la vie.
- **Depuis 2003**, nous proposons au niveau national (Métropole et DOM-TOM), **des formations sur mesure**, spécifiques aux missions, rôles et fonctions des professionnels de terrain, et répondant aux besoins des organisations. Nous intervenons auprès de diverses organisations publiques et privés (entreprises, cabinets professionnels, associations, ESSMS...), en inter et intra-entreprise.
- Afin de construire des programmes et actions de formations **adaptés aux exigences et réalités de terrain**, nous travaillons en étroite collaboration pédagogique avec nos **formateurs**, lesquels sont tous **experts** et expérimentés dans leur(s) domaines(s).
- Nous nous engageons, ensemble, à offrir des **formations de haute qualité** qui permettent aux individus d'améliorer leurs compétences et connaissances de façon **proactive**, et encourageons nos apprenants à prendre la responsabilité de leur évolution professionnelle et personnelle.



DELTA CGF

**Formation continue
sur mesure**

Petite enfance

Enfance/Jeunesse/Famille

Social/Médico social

04 91 02 03 57
contact@delta-cgf.fr
www.delta-cgf.fr



Notre **approche pédagogique** repose sur des principes d'**apprentissage collaboratif, ludique, participatif**, respectueux des rythmes et besoin de chacun, tout en visant l'acquisition de connaissances et compétences applicables en situation de travail. Nous utilisons, à ces fins, des méthodes et principes reconnus, et n'avons de cesse de développer et améliorer nos **outils pédagogiques** comme nos connaissances académiques.

Nos formations sont parfaitement **adaptées aux besoins** de chaque organisation, et construites sur la base d'une **méthode de fonctionnement certifiée**, dans la perspective d'un résultat optimal. Elles apporteront une **valeur ajoutée significative** à vos missions et pratiques professionnelles.

Nos valeurs sont indiscutablement tournées vers **l'humain et l'éco-responsabilité** et nous prôtons et appliquons des principes de **bienveillance, de rigueur et d'assertivité**, ainsi que de respect de la vie privée, de flexibilité et bien-être au travail. Nous avons ainsi à cœur de développer et promouvoir une culture d'organisation apprenante et communicante, basée sur **l'évaluation et l'amélioration continue de la qualité** ainsi que sur la Qualité de vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Notre engagement auprès du secteur public implique, par ailleurs, le respect inconditionnel des **règles et devoirs** qui s'y attachent, ainsi qu'une adaptation, en continue, aux divers enjeux et causes d'actualité sociétales. Nous nous appliquons ainsi à une **veille juridique et pédagogique** ainsi qu'à des mises à jour permanentes, afin de pouvoir transmettre des savoir et savoir-être les plus actualisés et précis possible.

Ces valeurs incluent notamment la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) ainsi que les **enjeux sociétaux actuels**, comme les notions de société inclusive et de handicap, la lutte contre le harcèlement ou encore l'égalité femmes/hommes.

Depuis 2017, Delta CGF a amorcé une transition significative vers une démarche écoresponsable.

Nos actions concrètes incluent :

- **Dématérialisation des supports pédagogiques** pour réduire l'usage du papier.
- **Utilisation systématique de matériel pédagogique réutilisable** (documents plastifiés, chevalets, feutres effaçables).
- **Recrutement local des formateurs** afin de limiter les déplacements et les émissions carbone.
- **Sensibilisation continue des formateurs aux enjeux de développement durable** et à l'égalité femmes-hommes, en phase avec les exigences des marchés publics.
- **Mobilité propre** : Utilisation de véhicules électriques et des transports en commun pour nos déplacements internes.
- **Tri sélectif** mis en place dans nos locaux pour une gestion responsable des déchets.

Nous concrétisons au maximum nos engagements par la mise en œuvre **d'actions visibles et évaluables** telles que, par exemple, l'élimination progressive de toute utilisation de papier, le choix d'outils pédagogiques réutilisables et/ou recyclables (plastification des chevalets et jeux de plateau...), la numérisation des documents et outils pédagogiques collectifs, l'utilisation de logiciels de gestion



et/ou de traitement afin de réduire l'envoi de mails, l'arrêt quasi-total des impressions usuelles, le recrutement des formateurs selon une procédure en trois temps permettant un accompagnement général et spécifique sur les valeurs et règles d'entreprise, le suivi et l'évaluation du respect par les intervenants des valeurs et règles d'entreprise, l'insertion dans les programmes de formation de thèmes annexes/connexes liés aux enjeux actuels (par exemple sur les thèmes de l'inclusivité, le handicap, et l'égalité femmes/hommes dans toutes nos formations en éducatif, enfance, petite enfance)...

Concernant le sujet particulier de **l'égalité femmes/hommes**, DELTA CGF prône et respecte une **stricte égalité des sexes**, dans un souci d'amélioration continue de nos actions :

- Le recrutement tant des salariés que des indépendants repose sur l'unique **évaluation des compétences**, savoir-être et savoir-faire, sans prise en compte du genre
- Les contenus de formation sont **exempts de tous stéréotypes** ou jugements de genre
- Nos jeux et exercices utilisent des exemples **qui montrent et valorisent à la fois les hommes et les femmes équitablement**, par une variété de rôles et professions représentant de manière équilibrée les hommes et les femmes, et par un langage le plus neutre et inclusif possible
- Nos références théoriques, illustrations et exemples incluent de manière équitable les **contributions féminines et masculines**, tout en valorisant les apports de femmes lorsque le domaine est habituellement sous-représenté (par exemple, la recherche médicale)
- L'utilisation raisonnée **des règles d'écriture inclusive**, autant que faire se peut

Concernant le sujet spécifique de la **Protection des Données**, DELTA CGF tient à s'assurer de respecter la législation, mais également à renforcer la confiance de ses collaborateurs, prospects, clients, partenaires.



Ainsi, **nous mettons tout en œuvre** afin de corriger, **améliorer la protection des données** personnelles de toute personne en contact avec nos services. Nous bénéficions d'un professionnel dédié, chargé de superviser notre conformité au **RGPD**, au sein de notre entreprise comme dans toutes nos chaînes de communication, ainsi que de former et accompagner le personnel sur les obligations du RGPD, les meilleures pratiques en matière de protection des données, les procédures internes à suivre pour

garantir la conformité. Le contrôle de conformité et l'anticipation des événements futurs s'effectue annuellement (dernière vérification au 06 janvier 2023).

Nous disposons, par ailleurs, **d'outils informatiques** qui nous permettent d'assurer une **protection maximale** (box de sauvegarde locale et logiciel de gestion d'organisme performant et sécurisé) ainsi que de procédures permettant de détecter, signaler et enquêter sur une violation de données personnelles, y compris la notification à la CNIL et aux individus concernés, conformément aux délais prescrits par le **RGPD**.

Notre système de gestion est pensé afin de conserver les données personnelles avec un **niveau de sécurité maximal**, ainsi que de permettre aux personnes concernées de facilement exercer leurs droits en matière de données personnelles (droit d'accès, de rectification, d'opposition...).

Nos documents et registres détaillés de conformité au RGPD et **révisé et mis à jour régulièrement**, lors de chaque modification de procédure ou fonctionnement impliquant des données personnelles, ainsi qu'à chaque échéance (annuelle).

Début 2023, nous avons réalisé un **audit interne** afin d'identifier toutes les données personnelles que notre organisme collecte, traite et stocke, cartographier le flux des données, comprendre leur utilité et identifier les bases légales de leur traitement. Nous avons ensuite mis à jour nos politiques de confidentialité pour qu'elles incluent des informations claires sur la manière dont les données sont utilisées, combien de temps elles sont conservées, et comment les individus peuvent exercer leurs droits selon le RGPD (accès, rectification, suppression, etc.).

Nous sommes certifiés **QUALIOPI depuis 2020** au titre des catégories d'actions :

- actions de formation ;
- actions permettant la validation des acquis de l'expérience



DELTA CGF intervient principalement pour :

- La Fonction Publique Territoriale
- La Fonction Publique d'Etat
- La Fonction Publique Hospitalière
- Les entreprises privées
- Les associations, institutions et divers organismes
- Les crèches, écoles privées, SESSAD, CMP, CMPP, MECS...

NOS DOMAINES DE FORMATION

MANAGEMENT / RH

Exemples d'actions de formation :

- Les types et styles de management
- Communication et posture professionnelle
- Le management stratégique
- Les différentes responsabilités juridiques des cadres en institution



PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Exemples d'actions de formation :

- La systémie
- La notion d'accompagnement
- Les écrits professionnels
- La communication professionnelle

EDUCATIF / ENFANCE / JEUNESSE / PARENTALITÉ

Exemples d'actions de formation :

- Développement et utilisation du potentiel créatif
- Attachement et séparation
- L'éducation positive
- L'éducation cognitive
- La place des parents dans l'accueil familial

MEDICO-SOCIAL

Exemples d'actions de formation :

- L'accueil de l'enfant autiste et de sa famille en périscolaire
- L'accueil du public présentant des troubles psychiques
- L'alcoolisme et conduites à risques chez l'adolescent
- La prise en compte de la parole du patient en service hospitalier

DEVELOPPEMENT PERSONNEL / BIEN-ÊTRE

Exemples d'actions de formation :

- L'accueil de l'enfant autiste et de sa famille en périscolaire
- L'accueil du public présentant des troubles psychiques
- L'alcoolisme et conduites à risques chez l'adolescent
- La prise en compte de la parole du patient en service hospitalier

NOS METHODES ET OUTILS PEDAGOGIQUES



« Que transmettre ? Le savoir ? Le voilà, partout sur la Toile, disponible, objectif. Le transmettre à tous ? Désormais, tout le savoir est accessible à tous »

Ces propos du philosophe **Michel Serres** illustrent bien ce à quoi nous assistons aujourd'hui : le déploiement d'une phase avancée dans ce que l'on peut qualifier de « mouvement progressif d'objectivation du savoir ». **L'hyper accessibilité du savoir** vient inévitablement mettre à mal la conception de l'apprentissage comme processus unilatéral où l'un (le savant) est en position de donner et l'autre (l'ignorant) en position de recevoir. Les termes d'« **intelligence collective** », de « **co-construction** », d'« **interactivité** », concepts clés des **classes inversées**, sont révélateurs de l'émergence d'un nouveau paradigme du savoir.

La **formation en présentiel**, tout en restant un dispositif majoritaire et incontournable est lui aussi sujet à des changements importants. C'est ainsi que la pyramide de Bloom reflétant le concept traditionnel, progressive et linéaire du processus d'acquisition des connaissances (on opère étape par étape, d'un niveau simple à un niveau complexe, on commence par l'enseignement d'un contenu à travers des cours magistraux, puis on continue avec des exercices d'application) est bouleversée par les **classes inversées**. On part du complexe (un problème, une expérience, un cas critique) pour contextualiser le simple. Les classes inversées présentent une méthodologie d'apprentissage plus conforme aux modalités de **résolution de problèmes**. Dans les situations de la vie réelle, la gestion d'un cas se fait rarement de manière progressive et séquentielle. L'action de formation doit ainsi permettre à l'apprenant **d'interroger les savoirs** afin de pouvoir les mobiliser en situation de travail.



Dans l'ensemble de nos formations, nous intégrons des thématiques connexes telles que l'égalité femmes-hommes, le développement durable, et la société inclusive afin d'accompagner les organisations dans leurs responsabilités sociétales.

LES ORIENTATIONS PEDAGOGIQUES DE DELTA CGF SONT TOUJOURS AXEES SUR L'APPRENANT

Elles privilégient les **méthodes participatives et collaboratives** en veillant, notamment, à favoriser la qualité des appropriations individuelles des contenus proposés et le développement de leurs transpositions spécifiques en situations professionnelles.

Nous utilisons des **méthodes pédagogiques variées** pour favoriser la participation de chaque apprenant. L'objectif est que chacun soit **acteur de sa formation** et de l'appropriation des contenus pour une **mise en application dans sa pratique** professionnelle dans le but de l'enrichir.

Les formations sont découpées en **différentes séquences de travail** qui respectent le rythme de chacun pour entrer dans les apprentissages et assimiler de nouvelles notions.

Ainsi, **le début de la formation** est consacré à des activités de « mise en route » pour positionner les apprenants dans une dynamique de réceptivité et d'apprentissage. Les **interactions sont nombreuses** lors de cette phase pour que chacun puisse s'exprimer sur ses interrogations, incertitudes, inquiétudes. Le formateur encourage les prises de parole, permet la verbalisation des ressentis et des représentations à l'égard du sujet qui sera abordé durant la formation. C'est aussi le moment où les stagiaires sont invités à exprimer leurs **attentes vis-à-vis de la formation**. Une formalisation par écrit de ces attentes est proposée pour faciliter l'auto-évaluation des acquisitions par le stagiaire tout au long de la formation. Le but est de permettre à chaque stagiaire de devenir **acteur de son propre processus d'apprentissage** et d'évaluation.

La **deuxième phase** de formation articule ensuite **intelligence collective** et apports de **connaissances théoriques**. Le but ici est de confronter la théorie à la pratique tout en construisant un début de modification ou amélioration de la pratique professionnelle. Les stagiaires sont invités à exposer au maximum leurs situations de travail, afin d'enclencher un **aller-retour** continu entre problématique de terrain et réponses applicables.

Divers **supports et outils pédagogiques** sont proposés pour maintenir l'attention de chacun et faciliter l'intégration. Les séances de travail sur chaque thématique abordée durent en moyenne une heure trente avec une alternance de présentation du diaporama, des échanges en plénière, des travaux en petits groupes, des jeux pédagogiques, des tests et des images de photolangage. Cette alternance permet de mobiliser les **différents canaux d'apprentissage** et d'établir un lien systématique entre ce que les stagiaires apprennent et ce qu'ils savent déjà du fait de leur pratique. **Le formateur** est à la fois une **ressource pour des savoirs nouveaux mais également un facilitateur**, un guide vers l'appropriation de ces concepts et leur application en situation de travail. L'intensité des relations entre les stagiaires et avec le formateur ainsi que le partage des connaissances sont les fondements des principes pédagogiques de Delta CGF.



La **troisième phase** de formation est consacrée à **l'évaluation et à l'ancrage** des connaissances. Cette phase est répartie à divers moments de la formation grâce à l'évaluation du formateur, ainsi que l'utilisation de tests et grilles permettant une autoévaluation des connaissances.

Les tests effectués en individuel, en petits groupes et en grand groupe, au travers de situations données par les stagiaires visent une **consolidation**, un **contrôle qualité** des acquis et une **évaluation des compétences** des stagiaires.

Des simulations, en fin de formation, permettront de rappeler tous les thèmes traités pendant la durée totale de la formation.

Tous les résultats sont **analysés** avec une approche positive, le formateur favorise la réussite et l'implication de chacun. Par une bonne connaissance des métiers et fonctions des stagiaires, le formateur **accompagne l'amélioration des postures** et pratiques. La reconnaissance de nouvelles compétences par soi et par les autres renforce la motivation, la confiance en soi, l'envie « d'en savoir plus », la mémoire à long terme.

Les formations proposées intègrent des mises en situation et des jeux de rôle, permettant aux apprenants de s'approprier des compétences applicables immédiatement dans leur quotidien professionnel. Ces approches favorisent la résolution de problèmes concrets et l'intelligence collective.

Nous utilisons également des techniques de co-développement, qui encouragent le partage d'expériences entre pairs et permettent une montée en compétences collaborative. Chaque session est construite autour de cas pratiques adaptés aux enjeux spécifiques des agents, avec une attention particulière à la personnalisation selon les besoins identifiés lors de la préparation pédagogique.

LES METHODES PEDAGOGIQUES DE DELTA CGF SONT PARTICULIEREMENT ADAPTEES AUX STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

Quelle que soit sa situation, tout apprenant doit pouvoir bénéficier d'une formation de qualité. Les formations de DELTA CGF étant basées sur le croisement de différents supports pédagogiques afin de mobiliser tous les canaux d'apprentissage, chaque stagiaire reçoit les informations selon ses besoins et capacités, y **compris en situation de handicap**. Nos formateurs sont, en outre, particulièrement sensibilisés à l'accueil des personnes en situation de handicap.

En cas de situation particulière connue à l'avance, les **contenus pédagogiques** peuvent également être **adaptés** selon les besoins identifiés.



PROCÉDURE DE RECOURS AU RÉSEAU HANDICAP ET MESURES SPÉCIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

Delta CGF s'engage à **garantir l'accessibilité et l'accompagnement des personnes en situation de handicap**, conformément à la loi Handicap du 11 février 2005 et celle de la Formation du 5 mars 2014. Cette procédure vise à détailler les modalités de recours au réseau handicap (AGEFIPH, MDPH, etc.) et les mesures spécifiques d'accompagnement et d'orientation, conformément à l'indicateur 26 du référentiel Qualiopi, tout en respectant le **circuit de confidentialité décrit par l'AGEFIPH***

Objectif : favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

L'objectif de cette procédure est de **favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans nos formations**, en assurant l'égalité des chances et un parcours de formation adapté à leurs besoins spécifiques. Elle vise à assurer que chaque stagiaire en situation de handicap puisse suivre un parcours de formation adapté à ses besoins, en bénéficiant des soutiens nécessaires pour une insertion professionnelle réussie, **conformément aux recommandations de l'AGEFIPH***

* Fiche pratique AGEFIPH « Accessibilité et compensation du handicap en formation »

** Fiche pratique AGEFIPH « Rendre une formation accessible : quel circuit et quel partage de l'information confidentielle »

Recours au Réseau Handicap



- **Identification des Besoins :**

Lors de l'inscription, les candidats sont invités à déclarer leur situation de handicap ou leurs besoins spécifiques. Un entretien individuel est mené pour identifier les besoins particuliers de chaque candidat, en tenant compte des recommandations d'acteurs spécialisés, **comme recommandé par l'AGEFIPH****

- **Coordination avec les Réseaux Handicap :**

1. **AGEFIPH** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) : Prise de contact avec l'AGEFIPH pour le **financement des adaptations pédagogiques**, humaines, et techniques nécessaires
2. **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées) : Demande **d'évaluation et d'aides spécifiques auprès de la MDPH** pour établir un Plan Personnalisé de Compensation (PPC)

3. **CAP EMPLOI** : Collaboration avec Cap Emploi pour des **conseils et un accompagnement vers l'emploi** des personnes en situation de handicap



- **Demande de Financement et Suivi :**

Constitution et envoi des dossiers de demande de financement pour les adaptations nécessaires

Suivi régulier des demandes et des réponses des organismes sollicités

* Fiche pratique AGEFIPH « Accessibilité et compensation du handicap en formation »

** Fiche pratique AGEFIPH « Rendre une formation accessible : quel circuit et quel partage de l'information confidentielle »

Mesures Spécifiques d'Accompagnement et d'Orientation

- **Adaptations Pédagogiques :**

1. **Rythme de Formation** : Aménagement du rythme journalier, hebdomadaire, ou de la totalité de la formation en fonction des besoins
2. **Supports Pédagogiques** : Fourniture de supports pédagogiques accessibles (fichiers audios, etc.). Méthodes d'enseignement adaptées (cours en petits groupes, utilisation de technologies adaptées, etc.) **en tenant compte des recommandations spécifiques aux différents types de handicap***

- **Aménagements des Épreuves et Évaluations :**

1. **Augmentation du temps** alloué pour les épreuves
2. **Conditions spécifiques de déroulement** des épreuves (aides techniques, salles particulières)

- **Environnement Matériel et Social :**

1. **Accessibilité des locaux** (rampes, ascenseurs, signalétique adaptée)
2. **Sensibilisation de l'équipe pédagogique** et des autres stagiaires à la question du Handicap
3. **Mise à disposition de matériel adapté** (ordinateurs avec logiciels spécifiques, équipements ergonomiques)*

- **Suivi Personnalisé :**

1. Nomination d'un **référént handicap** au sein de l'organisme de formation
2. **Entretiens réguliers** pour évaluer l'évolution de la formation et **ajuster les aménagements si nécessaire***
3. Anticipation des difficultés potentielles et mise en place de **mesures préventives**



* Fiche pratique AGEFIPH « Accessibilité et compensation du handicap en formation »

** Fiche pratique AGEFIPH « Rendre une formation accessible : quel circuit et quel partage de l'information confidentielle »

- **Orientation Professionnelle :**

1. **Accompagnement individualisé** pour l'orientation professionnelle post-formation
2. Collaboration avec des **réseaux professionnels et des employeurs sensibilisés** aux problématiques du handicap*
3. Organisation de **stages et d'ateliers pratiques** dans des environnements adaptés

Dans le cadre de notre démarche RSE, nous veillons également à ce que toutes nos actions de formation intègrent les principes de l'égalité femmes-hommes et du développement durable. Nos contenus sont conçus pour valoriser la diversité des parcours, des rôles et des métiers sans stéréotypes, et nos formateurs sont formés pour intégrer ces enjeux dans leurs pratiques pédagogiques.

Suivi et Évaluation de la Procédure

- **Réunion Périodique :** Réunions ponctuelles dans le cas d'accueil d'une personne porteuse d'un handicap, pour évaluer l'efficacité des mesures mises en place et ajuster la procédure si nécessaire
- **Feedback des Stagiaires :** Collecte régulière de feedback auprès des stagiaires en situation de handicap pour améliorer l'accompagnement et les adaptations

Contact Référent Handicap

Pour toute demande ou information complémentaire, ou pour initier une démarche d'accompagnement veuillez contacter le référent handicap au sein de notre organisme de formation :

Référent Handicap : Benoit CODOL

Téléphone : 04 91 02 03 57

Email : benoit.codol@delta-cgf.fr



* Fiche pratique AGEFIPH « Accessibilité et compensation du handicap en formation »

** Fiche pratique AGEFIPH « Rendre une formation accessible : quel circuit et quel partage de l'information confidentielle »



OUTILS UTILISES EN PRESENTIEL ET EN DISTANCIEL

NOTRE ORGANISME DE FORMATION DEVELOPPE DES OUTILS PEDAGOGIQUES DIVERSIFIES QUI PERMETTENT D'ARTICULER LES CONCEPTS THEORIQUES AVEC LE CONTEXTE PROFESSIONNEL DES STAGIAIRES

L'apprentissage est perçu avant tout comme un processus social et le savoir est coconstruit entre le formateur et les stagiaires.

Les échanges en plénière ont pour but de mieux comprendre une thématique en **partageant les connaissances de chacun**. Ils permettent de développer des idées nouvelles et de trouver une solution face à un problème qui se pose. Cette méthode est aussi l'occasion de développer les compétences d'écoute, d'affirmation de soi et d'empathie des stagiaires.

Les **travaux en sous-groupe** ont l'avantage de maximiser la participation de tous les apprenants autour d'une thématique spécifique. Ils donnent l'occasion aux stagiaires de mieux se connaître en exposant une situation professionnelle rencontrée. Ces travaux favorisent les compétences de travail en équipe et la communication interpersonnelle.

La diffusion de **séquences vidéo** permet d'expliquer et d'illustrer des notions plus complexes. Cette méthode utilise de façon simultanée le canal d'apprentissage visuel et le canal auditif, ce qui facilite l'intégration des informations. Le lien avec les situations concrètes est alors également amplifié.

Le **brainstorming** est fréquemment employé pour produire une grande variété d'idées sur une thématique. Cette méthode est souvent utilisée lors de la première phase de la formation pour permettre une expression de chacun sans jugement. Le brainstorming développe la **créativité des apprenants** ainsi que l'intelligence collective.

Les **jeux pédagogiques**, cartes de photolangage et autres jeux interactifs permettent d'interroger, tester et renforcer les connaissances et compétences tout en favorisant la participation et les échanges de façon ludique.

Les **tests, QCM et autres quizz** permettent d'interroger les savoirs existants tout en réajustant les compétences lorsque nécessaire, par le biais d'une auto-évaluation suivie d'une mise en commun.

NOTRE DEMARCHE D'INGENIERIE DE FORMATION EST ORIENTEE VERS LES PEDAGOGIES DITES DE L'INVERSION abandonnant ainsi la logique progressive et linéaire au profit de **l'approche systémique**.

Notre pédagogie permet notamment de mobiliser et développer chez les stagiaires des **compétences INTERpersonnelles** au travers des débats d'idées et INTRApersonnelles par l'autoévaluation de ses progrès et de sa capacité de remise en question, des compétences de



logique grâce à l'analyse de situations concrètes, et langagières au travers d'échanges riches et multiples.

Aussi, DELTA CGF est également fortement impliqué dans les dispositifs de **formation hybrides**, lesquels comprennent une partie en présentiel et une partie à distance.

S'appuyant sur les **pédagogies dites enrichie et/ou inversée** selon les demandes, nous proposons alors des contenus pédagogiques sous forme de forum/échanges, ou encore de classes inversées. Par leur variété, les classes inversées se trouvent à la croisée de **divers courants pédagogiques** qui correspondent à différentes postures par rapport à l'apprentissage des différents savoirs, à ce que signifient apprendre et former : empirisme, béhaviorisme, apprentissage social, rationalisme, cognitivisme, constructivisme, interactionnisme... Ces pédagogies se concrétisent par la transmission d'informations, l'animation de e-communauté de stage et/ou de webinaire avant ou après la formation en présentiel. Selon nous, ces nouvelles pédagogies constituent un moyen **d'intensifier les interactions** et les contacts personnalisés entre les stagiaires et le formateur, et de responsabiliser les stagiaires sur leur propre apprentissage, sous la guidance, l'accompagnement du formateur.

DOCUMENTATION REMISE AUX STAGIAIRES

Durant la formation, les apports théoriques sont systématiquement illustrés et contextualisés, et transmis par le biais de **différents supports pédagogiques** : diaporama, animation visuelle, vidéo, lecture, quizz, jeux, etc.

A l'issu de chaque session de formation, un **support écrit dématérialisé** est transmis aux stagiaires. Il s'agit d'un outil pédagogique qui reprend toutes les notions abordées lors de la formation en présentiel. L'apprenant peut ainsi, à l'issue du stage, **retrouver rapidement un contenu** qu'il souhaite approfondir ou se réapproprier. L'absence de support individuel durant la formation procède d'une volonté de permettre aux stagiaires de « s'installer » dans la formation sans « avoir peur de perdre le fil ». Les stagiaires peuvent alors se rendre disponibles, afin de confronter les situations pratiques aux apports pédagogiques.



Enfin, DELTA CGF s'inscrit dans une **DEMARCHE DE DEVELOPPEMENT DURABLE ET DE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT**. Pour cela, tous nos supports pédagogiques (documents, tests, jeux...) utilisés en présentiel sont **plastifiés et réutilisés** d'une formation à l'autre. Chaque stagiaire dispose d'un feutre effaçable et d'un chevalet de présentation pour toute la durée du stage, matériel que DELTA CGF fournit à chaque formateur pour toutes les formations. Tous les documents plastifiés étudiés lors du présentiel sont transmis aux stagiaires de manière **dématérialisée avec le support de fin de formation**. La dématérialisation des supports de fin de formation, s'inscrit également dans cette volonté de diminuer l'impact écologique en limitant les impressions sur papier.

Nos supports de fin de formation sont systématiquement transmis en format dématérialisé afin de limiter l'impact écologique. Une impression raisonnée est toutefois proposée aux stagiaires en fonction des besoins spécifiques identifiés. Cette approche garantit à la fois une réduction de notre empreinte carbone et une meilleure accessibilité aux contenus pédagogiques.

NOS ENGAGEMENTS RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE

Chez **Delta CGF**, nous plaçons le **développement durable et la responsabilité sociale** au cœur de notre stratégie :

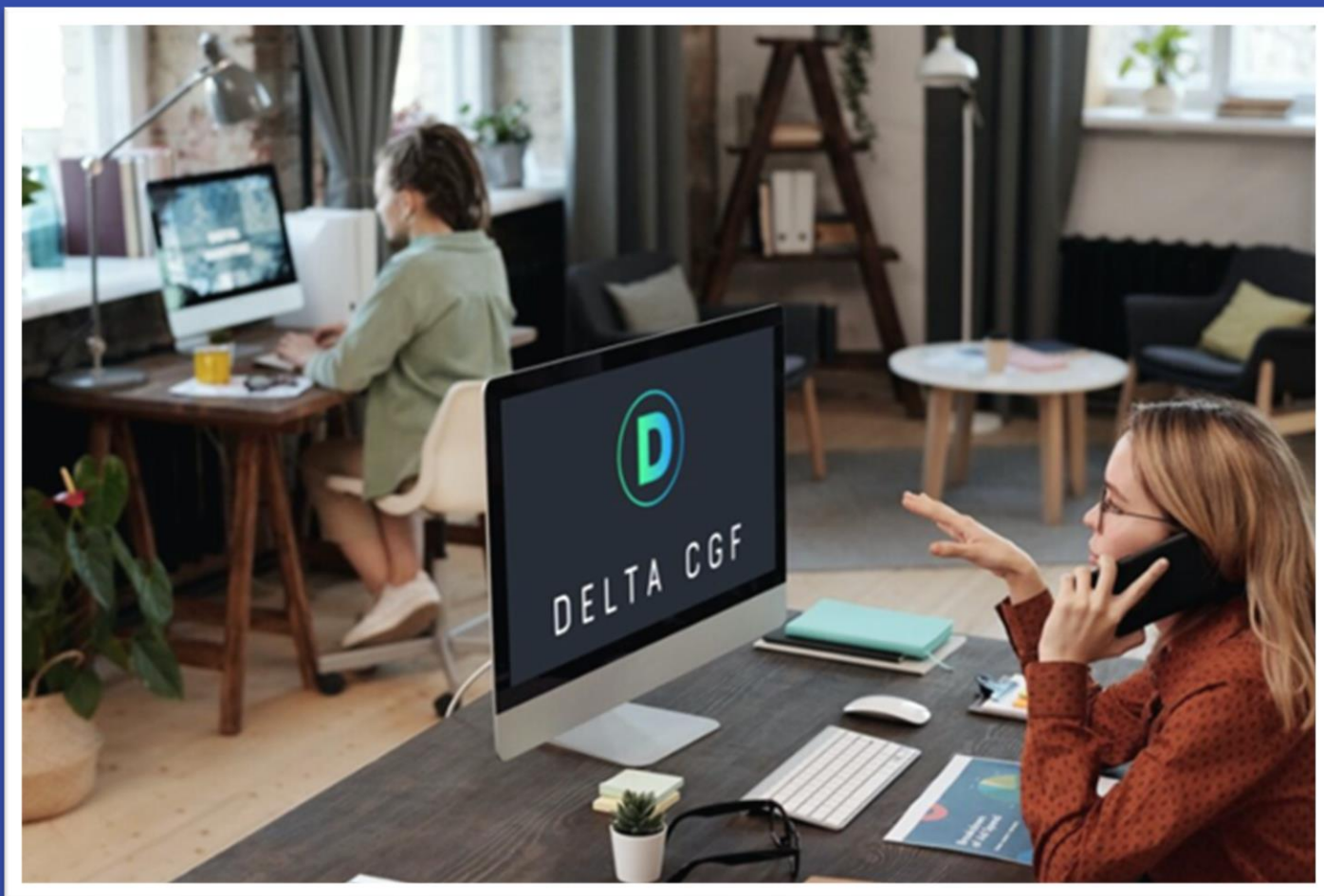
- **Transition vers la dématérialisation :**
 - Supports projetés en formation.
 - Supports finaux transmis en format numérique avec **impression raisonnée**.
- **Réduction de l'empreinte carbone :**
 - **Recrutement local** des formateurs pour limiter les déplacements.
 - Utilisation de **véhicules électriques** et des **transports en commun** pour nos équipes internes.
- **Matériel pédagogique réutilisable :**
 - 90 % de nos outils physiques sont conçus pour un **usage durable** (documents plastifiés, chevalets réutilisables).
- **Tri sélectif et réduction des déchets :**
 - Mise en place d'une gestion optimisée des ressources dans nos locaux.
- **Sensibilisation aux enjeux sociétaux :**
 - Formation continue de nos formateurs aux thématiques **égalité femmes-hommes** et **développement durable**.
 - Contenus pédagogiques inclusifs et exempts de stéréotypes, valorisant l'équité et la diversité.

Ces engagements concrets nous permettent de proposer des formations **alignées sur les exigences des marchés publics**, tout en répondant aux défis environnementaux et sociaux actuels.

NOS LOCAUX

(SALLE DE FORMATION)





DELTA CGF

- SARL CODOL FORMATIONS - SIREN : 953 078 698 – APE : 8559A

Siège social : 211 Village du Soleil 13540 PUYRICARD –

Nos locaux : 7 chemin des Tuileries 13015 MARSEILLE

N° déclaration : 93132145913

Tel : 04 91 02 03 57

Mail : contact@delta-cgf.fr

Site internet : www.delta-cgf.fr