

RAPPORT

FORMATION SUR LA THEMATIQUE
« SORTIR DES SITUATIONS DE CRISE ET
MANDAT 2020 – 2022 ».

AU SALAKO du GOSIER

SARL OKANE Organisation Guadeloupe Com Qualité

38 & 39 Résidence les Ilets
43 Rue Félix Mathias
Dampierre
97190, LE GOSIER

Téléphone 0690 616 216
E-mail cabinetokane@gmail .com
Site : cabinetokane.fr



Sommaire

- 1 / REMERCIEMENTS page 3
- 2 / RAPPEL DE LA DEMANDE page 3
- 3 / CONTEXTE PAGE 4
- 4 / OBJECTIFS PAGE 4
- 5 / MISSION ATTENDUE PAGE 4/5
- 6 / PRESENTATION DU FORMATEUR PAGE 5
- 7 / MODALITES D'INTERVENTION PAGE 6
- 8 / CONTENU DU RAPPORT page 6
- 9 / CONTEXTE PAGE 6
- 8 / ENGAGEMENT DE PARTICIPATION 6
- 9 / MODALITES DU DEROULE DE LA MISSION PAGE 6 / 13
- 10 / ANALYSE DES REPONSES PAGE 6 / 13
- 11 / CONCLUSION PAGE / 14



1 / Remerciements

Je voudrai ici vous assurer de nos sincères remerciements, pour nous avoir adressé à Raphael et moi-même vos différentes appréciations concernant nos mission de prestataire Consultant-Formateur Indépendant, car nous avons été profondément touchés par vos encouragements et gratitude.

PM / En 1996 j'ai créé la **SARL, OKANE ORGANISATION GUADELOUPE COM QUALITE**.

J'étais animé dans ce choix, par une ultime conviction qui était celle de pouvoir aider et accompagner les TPE et organismes de Guadeloupe dans leur modèle organisationnel, avec un regard très technique, selon une vision technique que j'ai qualifié de **MTM / MDM / MVM**, qui permet de ressourcer les valeurs essentielles pour réorganiser une structure, les « temps moyens d'exécution de tâche », mais aussi celles des « distances moyennes » parcourues pour ces mêmes raisons et enfin « les volumes moyens » traités selon chaque process identifiés pour satisfaire à une exigence ou une attente. Bref, le but de mes dires n'est pas de vous ennuyer avec trop de mots, mais juste d'ajouter avoir muri sur deux aspects fondamentaux de mes visions un peu Tayloriste du départ et ce depuis 2006.

L'intégration des valeurs issues de management et de leadership ne peuvent se conduire à mon sens que dans un bi-langage « Français & Créole » et cela implique par ailleurs une très bonne maîtrise de la **communication** dite « **professionnelle** » et surtout de ce que l'on y véhicule à l'intérieur. Et à ce titre j'ai créé un outil, la formation **OPTICOM PRO** que je développe depuis **2006**, et qui dans le cadre de mon habilitation récente par le ministère du travail de mise en œuvre des formations communes et du dialogue social, est plutôt novateur.

J'ai donc rédigé le bilan de cette journée de formation que nous avons partagé ensemble sur la prise de parole en public, comme l'exige la norme QUALIOPI.

Merci de l'attention que vous porterez à l'analyse de ce bilan, qui je l'espère, sera le plus en adéquation possible, avec vos réalités exprimées.

2 / Rappel de la demande (retranscription des contenus)

PROPOSITION FORMATION validée le 05/01/2022

Bonjour Mr Falga,

Merci de bien vouloir trouver votre devis validé,
Nous allons partir sur 2 groupes finalement donc 2 intervenant suffiront.

Bien à vous,

Kyria Mckie

Responsable logistique

Nombre de participants prévu : 40

Participants présents : 35 dont 2 stagiaires non référencés Aucune connexion en distanciel ne s'est faite suite à notre lancement.

Lieu de la formation : Le SALAKO, LE GOSIER Guadeloupe

3 / CONTEXTE

Je me permets à nouveau pour la 4^{ème} fois de saluer cette initiative, de proposer ces thématiques de formations pour les élus, car les événements qui se sont succédé ces derniers temps démontrent qu'en Guadeloupe, il est nécessaire de faire évoluer les valeurs et connaissances des élus, « savoir-faire et surtout savoir être » pour répondre d'une part aux attentes et exigences de la population et d'autre part s'inscrire dans cette nécessaire évolution des pratiques. L'une des illustrations de ces manquements se soldent souvent par de terribles situations inextricables conduisant à la mise sous tutelle de l'administration de toutes ou partie de ses systèmes.

4 / OBJECTIFS

Ceux-ci consistent à l'issue de cette formation, à d'une part conscientiser qu'il existe dans le rôle de l' élu la nécessité de parfaitement maîtriser l'art de l'organisation, et d'autre part celle la mise en œuvre de ces nouvelles compétences de gestionnaire des crises par des modalités opérationnelles transverses comprises durant cette journée mais aussi de connaissance de responsabilités juridiques qu'il faut avoir pour exercer correctement son mandat.

5 / MISSION ATTENDUE

Les consultants doivent être en mesure d'assurer, avec un bon niveau de maîtrise et de qualité, la présentation d'un autre mode de management plus adapté aux nouvelles situations rencontrées en Guadeloupe. Il doit être disposé à exercer sa prestation de conseil dans une logique opérationnelle conduisant in fine à une décision, à un choix argumenté tenant compte des conditions de réussite de la création des projets portés par les élus, et des acteurs et partenaires interférents dans la réalisation de ceux-ci.

Pour cela, j'assume être garantie par une couverture multi risques professionnelles dans le cadre de toutes mes interventions ;



assurance
multirisque professi

Puis je garantie par mes certifications et habilitations obtenues la qualité de mon travail et son efficience ;



DataDock preuve
de référencement.pc



certificate_459_OF_I
N.pdf



CERTIFICATION
AUDITEUR.pdf



RENOUVELLEMENT
HABILITATION IPRP.ç



HABILITATION
CRAM.PDF

Je conforte par des compétences acquises tout au long de mes exercices professionnels ;



PREUVE
COMPETENCE ORG



PREUVE
COMPETENCE QUAL

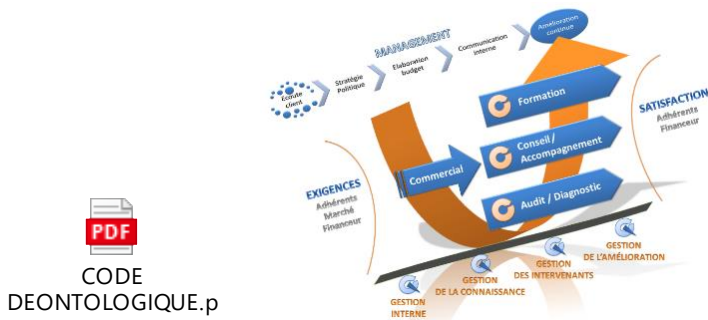


PREUVE
COMPETENCE QUAL



FALGA Jean-Noël
_COQUELICOT_Attes

Je reste objectif par ma position indépendante et attaché à mon code déontologique ;



CODE
DEONTOLOGIQUE.p

Cartographie process OKANE

3 Exemples de satisfaction de nos qualités de pilote de COFIL sur différentes missions.



SATISFACTION
CLIENT SIKOA 2017.†



SATISFACTION
CLIENT CMA CGM 2C



SATISFACTION
CLIENT GROUPE G2C



GMB BRIZARD
Satisfaction.pdf



SATISFACTION
GROUPE LACOUR.pd



SATISFACTION
INFO GRAPHIE CLIE

6 / PRESENTATION DU FORMATEUR



CV JN FALGA 2020
version b.pdf



CERTIFICAT DE
TRAVAIL 2020 versio



Okane_depliant_R.
pdf



Okane_depliant_V.
pdf



PLAQUETTE
OKANE.pdf

7 / MODALITES ET MOYENS D'INTERVENTIONS



DPFM N° 2
GUIDE-OPERATION†



MOYENS MIS EN
OEUVRE.pdf



MOYENS~1.pdf



INFORMATIONS-D
OMAINES-INTERVEN

Ex-Administrateur au Conseil d'Administration du SYCFI, Syndicat des Consultants Formateur Indépendant en qualité de **délégué régional Antilles Guyane**, mais administrateur du RP CFI, Répertoire Professionnel des Consultant Formateur Indépendant et à la suite, habilitation à l'INTEFP, DREET puis de notre abonnement à l'INRS cette convergence « réseau » permet d'avoir accès à de multiples outils supports et d'en faire bonne utilisation.



LETTRÉ DE
CONFIRMATION DE



ATTESTATION
RP-CFI 2017 12 19 F/



Administrateur de la CGSS / CAF GUADELOUPE / GUYANE, Je possède « le graal » de nos métiers ; la certification **QUALIOPi** accordée depuis peu pour répondre ainsi à l'exigence de la loi du 05 septembre 2018 sur la formation. Tous ces PDF sont visibles sur le site OKANE.fr



courrier_decision_a
ccordee.pdf

Certification Qualiopi



8 / CONTENU DU RAPPORT

9 / CONTEXTE

Conditions de réalisation de la mission de formation

- Généralités des propos recueillis auprès des 31 **élus** qui ont remplis les fiches d'évaluation des connaissances et questionnaires de satisfaction suite séance du 14/01/2022, soit 89 % des **35 Participants** sur **40 inscrits** pour la journée sur l'item sortir des situations de crise et mandat 2020 - 2022 soit **88 %** de présents sur le nombre d'inscrits et aucune personne de connecté à notre lien <https://meet.jit.si/meet-ege>.
- Généralités des propos recueillis auprès des **31 élus** qui ont bien voulu répondre aux fiches d'évaluation des connaissances soit 89 % des participants puis aussi au questionnaire de satisfaction OKANE à la suite de la séance de formation, merci à eux.

10 / ENGAGEMENT DE PARTICIPATION

Celui-ci est plutôt jugé correcte au vue des mesures ci-dessus effectuées quant à l'adhésion forte à la thématique proposée, à déplorer les retardataires qui ont causé la perte de 45 minutes de formation, un grand merci à ceux qui ont respecté les horaires.

11 / MODALITES DU DEROULEMENT DE LA MISSION

L'animation d'une action de formation sous-entend le choix d'un lieu et de moyens adéquates, et la communication de consignes pour que l'action se déroule dans les meilleurs conditions. C'était le cas, même si celles-ci, n'ont pas été comprises par deux/trois des participants.

Remarques : *Sur les fiches d'évaluation communiquées aux participants par le cabinet OKANE, nous avons recensé la connaissance des intéressés sur les thématiques selon les items abordés.*

Item 1 : Connaître le cadre d'intervention de l'élu local, 25 ont rempli le document d'évaluation des connaissances initial soit 72 % des participants.

- 17 % n'ont pas rempli cette partie de document
- 03 % déclare ne pas du tout connaître ce sujet
- 37 % déclare connaître un peu cette thématique
- 40 % déclare avoir assez de connaissances
- 03 % disent avoir une bonne connaissance.

Item 2 : Maîtriser les niveaux de risques ? 72 % ont répondu :

- 17 % n'ont pas rempli cette partie de document
- 03 % déclare ne pas du tout connaître ce sujet
- 40 % déclare connaître un peu cette thématique
- 37 % déclare avoir assez de connaissances
- 03 % disent avoir une bonne connaissance.

Item 3 : Connaitre le cadre de la responsabilité juridique de l' élu local ? 72 % ont répondu :

- 17 % n'ont pas rempli cette partie de document
- 03 % déclare ne pas du tout connaître ce sujet
- 42 % déclare connaître un peu cette thématique
- 32 % déclare avoir assez de connaissances
- 06 % disent avoir une bonne connaissance.

Item 4 : Savoir poursuivre un projet en temps de crise ? 72 % ont répondu :

- 17 % n'ont pas rempli cette partie de document
- 03 % déclare ne pas du tout connaître ce sujet
- 42 % déclare connaître un peu cette thématique
- 32 % déclare avoir assez de connaissances
- 06 % disent avoir une bonne connaissance.

Item 5 : Savoir s'adapter à des contraintes extérieurs ? 72 % ont répondu :

- 17 % n'ont pas rempli cette partie de document
- 03 % déclare ne pas du tout connaître ce sujet
- 40 % déclare connaître un peu cette thématique
- 34 % déclare avoir assez de connaissances
- 06 % disent avoir une bonne connaissance.

Item 1/ Connaitre le cadre juridique d'intervention de l' élu ; Les réponses relatives aux connaissances et acquis sur le sujet sont que 3 % des participants ont une faible connaissance du sujet, que 37% des élus ont un peu de connaissance et 43 % des participants ont une assez bonne à bonne connaissance du sujet 17% ne se prononcent pas.

Item 2/ Connaissances et acquis sur le sujet de maîtrise des niveaux de risques par l' élu ; 3% disent ne pas connaître le sujet, 37 % disent connaître un peu le sujet pour 43 % qui ont une assez bonne à bonne connaissance du sujet, 17% ne se prononcent pas.

Item 3/ Connaissances et acquis sur le sujet du cadre de responsabilité par l' élu ; 3% disent ne pas connaître le sujet, 42 % disent connaître un peu le sujet pour 38 % qui ont une assez bonne à bonne connaissance du sujet, 17% ne se prononcent pas.

Item 4/ Connaissances et acquis sur le sujet de savoir poursuivre un projet en temps de crise ; 3% disent ne pas connaître le sujet, 42 % disent connaître un peu le sujet pour 38 % qui ont une assez bonne à bonne connaissance du sujet, 17% ne se prononcent pas.

Item 5/ Connaissances et acquis sur le sujet de s'adapter à des contraintes extérieur ; 3% disent ne pas connaître le sujet, 40 % disent connaître un peu le sujet pour 40 % qui ont une assez bonne à bonne connaissance du sujet, 17% ne se prononcent pas.

Dans l'évaluation final nous notons au cas par cas, différentes observations.

Les réponses relatives aux acquis sur le sujet lié au cadre juridique d'intervention de l' élu local traduit pour certain candidat une surévaluation des connaissances décrites en amont de la formation par rapport aux acquis de cette séance, d'autres y voit une évolution de peu à un peu, d'autres candidats occultent des réponses sur l'appréciation de l'acquis.

Pour finir une évolution sur l'item 5 vers une bonne connaissance liée à la mise en place de COPIL, d'usage de psychologie, et de maîtrise organisationnelle. Un candidat dit pas de modification pour lui, un autre candidat apprécie et notifie que cette formation est un apport précieux pour résoudre certaines situation, d'autres disent progresser sur 3 items, 1,2,3, vers assez de connaissances, un autre candidat surestime ses connaissances initiales, puis d'autres estime une progression vers assez de connaissance sur items 4/5, de nouveau une surestimation des connaissances initiales, puis progression sur item 2/3/5 de assez de connaissances à bonne connaissances, un candidat dit n'avoir aucune évolution de ses connaissances, puis un autre dit qu'il y a évolution des connaissances de peu à assez de connaissances sur item 1/5, puis progression une précisions sur les nouveaux acquis concernant les impacts organisationnels et les solutions proposées, puis un candidat dit ne pas avoir appris grand-chose, d'autres candidats estiment une progression sur les item 3/5, puis prise de conscience des risques juridique pour l'élu, et des organisation opérationnelle transverse à mettre en œuvre, puis progression sur l'item 5 dont le fait de se conformer à la gestion de l'incertitude développer par Raphael Speronel, un autre candidat estime une progression sur item 2 développement technique de gestion de crise, et charte des élus, d'autres candidats estime une progression sur prise de conscience soit de se soumettre soit de se démettre, et de faire appel à la responsabilité de l'élu qui doit être instaurer dans la cohésion sociale, d'autres candidats disent avoir eu une progression de tous les item de assez de connaissances à bonne connaissances avec commentaires de renforcement de nos connaissances, d'autres candidats disent progresser sur 3 items (2/3/5), idem pour progression item 1 de assez à bonne connaissances, puis progression sur item 2/3/5 de assez à bonne connaissances, puis 2 candidats qui disent et traduisent une évolution générales de leur compréhension.

En résumé,

6 candidats n'ont pas rempli les documents d'évaluations initial pour 5 qui ont rempli la fiche d'évaluation post formation, soit 17 % des participants

3 candidats ont soit surestimé leur connaissances initiales ou mal compris la notion d'évaluation. Soit 10 % des participants qui ont rempli

3 candidats disent ne pas avoir appris de nouvelles choses, soit 10 %

3 candidats disent avoir évolué sur 1 item, soit 10 %

7 candidats disent avoir évolué sur 2 items, soit 24 %

4 candidats disent avoir évolué sur 3 items, soit 13 %

10 candidats disent avoir progressé sur tous les items soit 34 %

Soit 81 % des candidats stipulent avoir eu de nouveau acquis.

Sur les formateurs : 8 items sont proposés par le cabinet OKANE pour évaluer sa qualité

1 / Maîtrise du sujet : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 43 % déclarent que les formateurs maîtrisent très bien son sujet
- 40 % déclarent que les formateurs maîtrisent bien son sujet
- 06 % déclarent que les formateurs maîtrisent moyennement son sujet
- 00 % dise que les formateurs ne maîtrisent pas son sujet.

2 / Sens pédagogique : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 23 % déclarent que les formateurs maîtrisent très bien le sens pédagogique
- 54,5 % déclarent que les formateurs maîtrisent bien le sens pédagogique
- 11,5 % déclarent que les formateurs maîtrisent moyennement le sens pédagogique
- 00 % dise que les formateurs ne maîtrisent pas le sens pédagogique.

3 / Clarté : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 37,5 % déclarent que les formateurs maîtrisent très bien la clarté de leurs propos
- 43 % déclarent que les formateurs maîtrisent bien la clarté de leurs propos
- 8,5 % déclarent que les formateurs maîtrisent moyennement la clarté
- 00 % dise que le formateur ne sont pas clairs.

4 / Disponibilité : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 40 % déclarent que les formateurs sont très disponibles
- 40 % déclarent que les formateurs sont disponibles
- 06 % déclarent que les formateurs sont moyennement disponibles
- 03 % disent que les formateurs ne sont pas disponibles..

5 / Pertinence des réponses : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 31,5 % déclarent que le formateur maîtrise très bien la pertinence de ses réponses
- 48,5 % déclarent que le formateur maîtrise bien la pertinence de ses réponses
- 08,5 % déclarent que le formateur maîtrise moyennement
- 00 % dise que le formateur n'est pas pertinent dans ses réponses.

6 / Dynamisme : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 40 % déclarent que les formateurs maîtrisent très bien la dynamique
- 40 % déclarent que les formateurs maîtrisent bien la dynamique
- 08,5 % déclarent que les formateurs maîtrisent moyennement
- 00 % dise que le formateur ne maîtrise pas la dynamique.

7 / Ambiance : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 40 % déclarent que l'ambiance est très bien
- 40 % déclarent que l'ambiance est bien
- 08,5 % déclarent que l'ambiance est moyenne
- 00 % dise que l'ambiance n'est pas bonne.

8 / Alternance théorie / pratique : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 23 % déclarent que cette alternance est très bien
- 59,75 % déclarent que l'ambiance est bien
- 06 % déclarent que l'ambiance est moyenne
- 00 % dise que l'ambiance n'est pas bonne.

En conclusion, une moyenne de 80.47 % de taux d'appréciation des participants expriment de bien à très bien, les qualités des formateurs ainsi que de leur qualité de prestation, pour 8 % qui la jugent moyenne à pas bonne. Grand merci pour ce satisfecit obtenu pour la quatrième fois consécutive.

A présent, l'évaluation de la formation selon les 3 items, durée, le contenu de la formation, le rythme et la progression de celle-ci.

1 / Durée : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 40 % déclarent que la durée est très bien
- 35 % déclarent que la durée est bien
- 14 % déclarent que la durée est moyenne
- 00 % dise que la durée n'est pas bonne.

2 / Le contenu de la formation : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 43 % déclarent que le contenu est très bien
- 31,5 % déclarent que le contenu est bien
- 14 % déclarent que le contenu est moyen
- 00 % dise que le contenu n'est pas bon.

3 / Le rythme / progression de la formation : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 30 % déclarent que le rythme / progression est très bien
- 35 % déclarent que le rythme / progression est bien
- 23 % déclarent que le rythme / progression est moyen
- 00 % dise que le rythme / progression n'est pas bon.

En conclusion, 75% des participants jugent correcte la durée de l'action, pour 14 % qui la jugent insuffisante, 74.5 % des participants jugent de bien à très bien le contenu pour 14 % qui sont critiques et pour finir 65 % des participants jugent bien à très bien le rythme et la progression de l'action pour 23 % qui la dénoncent. Cette dernière contre-performance vient à avis de la densité des 2 thématiques et des fortes attentes des participants dans cette période de crise.

Puis, l'évaluation des moyens et méthodes de la formation selon 3 items

1 / **Qualité des outils pédagogiques de la formation** : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 32 % déclarent que les outils pédagogiques sont très bien
- 45 % déclarent que les outils pédagogiques sont bien
- 12 % déclarent que les outils pédagogiques sont moyens
- 00 % dise que les outils pédagogiques ne sont pas bons.

2 / **Qualité du matériel de la formation** : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 23 % déclarent que les matériels utilisés sont très bien
- 57 % déclarent que les matériels utilisés sont bien
- 08,5 % déclarent que les matériels utilisés sont moyens
- 00 % dise que les matériels utilisés ne sont pas bons.

3 / **Qualité des supports de la formation** : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 35 % déclarent que les matériels utilisés sont très bien
- 40 % déclarent que les matériels utilisés sont bien
- 14 % déclarent que les matériels utilisés sont moyens
- 00% dise que les matériels utilisés ne sont pas bons.

Puis, autour de la formation selon 3 autres items

1 / **Accès au locaux de la formation** : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 60 % déclarent que les accès aux locaux sont très bien
- 26 % déclarent que les accès aux locaux sont bien
- 02,5 % déclarent que les accès aux locaux sont moyens
- 00 % dise que les accès aux locaux ne sont pas bons.

2 / **Accueil de la formation** : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 51 % déclarent que l'accueil est très bien
- 35 % déclarent que les matériels utilisés sont bien
- 02.5 % déclarent que les matériels utilisés sont moyens
- 00% dise que les matériels utilisés ne sont pas bons.

3 / **Restaurant de la formation** : 31 participants se prononcent soit 89 % du groupe

- 11 % ne se prononcent pas
- 20 % déclarent que le restaurant est très bien
- 57 % déclarent que le restaurant est bien
- 12 % déclarent que le restaurant est moyen
- 00 % dise que le restaurant n'est pas bon.

A la question ; quelles sont vos prises de consciences ?

- 70 % de participants répondent en avoir eu,
- Ils ont exprimé leur ressenti sur les items suivant ; amélioration, leur félicitations, leur frustration face à une durée trop courte, leur gratitude, leur volonté de changer, leur énervement, leur appréciation, et surtout leur volonté d'agir, d'être satisfait, et d'être plus pragmatique,
- 55 % ont défini leur engagement et pour certains des objectifs afin d'améliorer leur technicité,
- 3 % ont suggéré un slogan : « Gestion de crise »

S'agissant du questionnaire de TERRITORIA nous proposons de l'envoyer aux adresses mail des intéressées pour celles que nous avons pu recueillir, car n'avons pu l'éditer dans les délais délai d'envoi trop proche de la formation.

Les remarques : Appréciation des jeux de rôles, moins développer la partie échange et prise de parole, formation à faire sur plus de jours.

X CONCLUSION

Je ne prétends pas avoir fait la meilleure formation sur cette thématique de gestion de situation de crise, et des informations sur le mandat des élus, car il reste des attentes qui n'ont pas encore été satisfaites et je vais tenter de prendre l'attache des intéressés pour mieux identifier les attentes et tentées d'y remédier, mais ce que je peux vous assurer au risque d'être apparu comme insistant, que j'ai d'une part souhaité être le plus juste possible dans la définition de ce rôle que vous devez assumer et tenir en terme d'élu, et plus particulièrement des remontées en termes d'exigences et d'attentes multiples qu'impliquent le rôle de l'élu, et de son organisation opérationnelle.

Toutes ces composantes sont présentes dans le cadre de son mandat d'élu et j'ai là aussi apporté le plus d'éclairage possible quant à la compréhension de celles-ci. Je reste confiant sur cette capacité que ensemble, nous pouvons construire et affirmer que nous pouvons mieux répondre aux besoins et désirs réels, en phase avec les particularismes de nos régions et territoires en terme de savoir-faire et être spécifiques, combinant multiples paramètres tels que vous les avez découverts, par l'analyse de vos systèmes et de leurs effets induits, par la qualité de celles-ci, par le choix particulier des méthodes employées et des mises en œuvre de stratégie permettant l'adhésion du plus grand nombre.

Pour finir je pense que l'élu doit s'inspirer de ce qui marche et se développe à grand pas, face au défi économique et social que la Guadeloupe doit absolument relever avant de verser dans le chaos. Les résultats de cette action ont pour objectifs à mon sens de créer une dynamique proactive entre tous les acteurs politiques sur la charte environnementale ou identitaire par exemple. Notre conviction est qu'un essor économique peut à coup sûr être suscité par la création de valeur ajoutée à travers un développement de nouvelles compétences et d'un renforcement d'adaptation « Socio-Organisationnelle » de tous les systèmes, orienté sur une thématique qui assure les leaderships des institutions et de leur prérogatives. Le développement des compétences est donc une voie principale à privilégier pour sauver notre Guadeloupe.

A titre d'exemple, La promotion des tiers lieux pour lesquels nous œuvrons sont des paris gagnants qui donneront garanties de croissance et de synergies à condition que chacun des acteurs s'en saisisse au regard des retours d'expériences vécues.

Nous devons donc répondre à la question : Quelles mutations, les élus doivent-ils opérer pour répondre aux besoins, tout en s'insérant dans la nouvelle définition d'un management de projet en mode transverse ?

Jean-Noël FALGA Consultant Formateur Indépendant, merci d'avoir pris le temps de lire ce bilan de formation. Nous prendrons l'attache prochainement de chacun d'entre vous afin de communiquer les Quizs d'évaluations de fin de formation puis les livrables promis et de voir dans quelle mesure améliorer cette formation avec les retours des insatisfaits que nous allons contacter.

Cordialement

Bien à vous 0690 616 216

(La rédaction de ce rapport a nécessité 3 journées de travail à temps plein.)

Mon Co animateur Raphael SPERONEL a souhaité communiquer suite cette formation,

Je vous livre ses écrits,

18 Janvier 2022

**Formation des élus et cadres territoriaux
Salako le Vendredi 14 janvier 2022**

Compte rendu Psychologue

Formation dynamique et interactive, besoin d'expression important nécessitant une canalisation souple de M FALGA.

Le ressenti de crise est beaucoup plus important que la réflexion propre sur la crise, en Guadeloupe cela donne lieu à des échanges nourris compte tenu d'un vécu social et sociétal, commun et partagé empiriquement que l'on est en crise de façon permanente.

On a dû travailler sur la distinction entre les faits et les représentations, le repérage des phénomènes, l'identification des différents comportements et les conduites à tenir en tant qu'élus.

Bonne perception des enjeux sociopolitiques et des responsabilités engagées.

Les outils institutionnels et organisationnels à la disposition des élus ont été largement explorés, reste que le temps a manqué réellement pour leur appropriation à travers des « serious games » par ex. Le désir d'apprendre et de se rendre plus performants étant évident parmi les participants à la session.

Nous notons enfin que si les compétences techniques et procédurales sont relativement faciles à atteindre et à développer : le développement personnel, savoir être et se vivre comme élus demeurent une tâche de longue haleine à laquelle il faut s'atteler.

R. SPERONEL, Psychologue