



Devenir formateur : réussir ses actions de formation

OBJECTIFS

- ➔ Construire une stratégie de formation
- ➔ Concevoir une formation
- ➔ Animer une action de formation
- ➔ Mettre en place une évaluation formative

PROGRAMME

1^{ère} journée

Élaborer la stratégie de formation

Cerner la demande

Cibler le public
Recenser les besoins
Faire un bilan de positionnement des stagiaires (compétences)
Lister les objectifs
Définir le planning

Apprendre les bases de la communication

Les modes de communication
Les principes généraux
Gérer son écoute
L'attitude face à une personne, face à un groupe
Organiser la gestion du groupe
Développer son écoute et les méthodes de la relation d'aide

Mises en situations, travaux de groupes, usage du caméscope pour retour sur la communication

Structurer une action de formation

Définition des objectifs de formation

Décliner l'objectif de la formation
Elaborer les objectifs pédagogiques
Organiser les contenus
S'appuyer sur les connaissances du stagiaire
Respecter les étapes

Exercices à partir de demandes de formations, restitution des travaux et remédiation.

Public visé

Tout salarié en situation de formation

Durée

5 jours répartis sur :

3 jours consécutifs

2 jours à 1 mois et 3 mois d'intervalle

Nombre de participants

8 participants maximum

Evaluation & Suivi

Une évaluation à chaud est effectuée à la fin de la formation par les stagiaires à l'aide d'un questionnaire.

Pendant le déroulement du dispositif, ainsi qu'à l'issue de la formation, le consultant ECOFAC reste à disposition des participants pour répondre aux questions et/ou difficultés rencontrées lors de la mise en pratique de la formation.





2ème journée

Adapter les techniques d'animation

Initiation aux méthodes pédagogiques

- Développer les pédagogies adaptées
- La transmission du message (modèle transmissif, visuel...)
- Les modes d'apprentissage de l'adulte
- Les outils pédagogiques
- Les résistances aux changements
- Les filtres, les capacités, les freins
- La motivation
- La mémorisation
- La participation active, l'application concrète
- Formaliser un savoir-faire

Sketches et animations de groupes, utilisation du caméscope (en fonction des participants) pour identifier la progression des apprentissages.

3ème journée

Retour sur pratiques de formation

Analyse des situations vécues

- Identification des difficultés
- Recherche de solution
- Partage des expériences
- Exploitation des situations vécues
- Retour sur les apprentissages en privilégiant un accompagnement individualisé en fonction des demandes

Contrôle des apprentissages par les évaluations

Faire le suivi de l'acquisition des connaissances

- Construire des outils d'évaluation adaptés à la situation d'apprentissage
- Etablir des évaluations intermédiaires
- Mesurer l'écart entre l'objectif atteint et l'objectif de formation
- Réajuster son contenu de formation

Mettre en place une formation à partir des connaissances acquises

Travaux de groupes, présentation des actions de chaque groupe, retour sur pratiques, propositions des observateurs.





4^{ème} et 5^{ème} journée

Ces journées peuvent se dérouler lors de sessions de formation des participants en situation réelle (Organisation à définir suivant le nombre de participants)

Faire un retour sur les missions personnalisées/ Exploitation du vécu comme fil conducteur des journées.

Faire le point sur les difficultés et les manques ressenties

Définir des conseils personnalisés

Mettre en place des actions correctives

Définir un plan d'action personnalisé

METHODES PEDAGOGIQUES

Jeux de rôles, travaux de groupes, mises en situation. L'usage du caméscope permettra un réajustement plus efficace du travail.

La 4^{ème} journée est un outil pédagogique qui se met en place après un et trois mois. Il permet de faire le point avec les stagiaires après une action de formation. Cette dernière étape est destinée à vérifier l'appropriation des apprentissages, elle permet d'apporter des compléments ou de revoir un aspect précis.

