



Concevoir et Animer une Formation

Publics :

Cette formation est destinée à toute personne amenée à construire et/ou animer des formations en entreprise : cadres, managers de proximité, techniciens, experts métier...

Objectifs :

- Savoir analyser un besoin de formation et rédiger un cahier des charges.
- Construire une formation, de l'écriture du scénario à la mise en œuvre des supports pédagogiques.
- S'entraîner à l'animation et au traitement des situations difficiles.
- Évaluer les acquis des participants et évaluer sa formation pour la faire évoluer.
- Notre intervenant accompagnera les participants dans la conception et l'animation d'une formation grandeur réelle qu'ils pourront, par la suite, déployer dans leur entreprise.

Livrables :

Au delà des acquis décrits dans le contenu, à l'issue de cette formation les participants auront construit et expérimenté des supports pédagogiques, qu'ils devront utiliser par la suite dans leur entreprise. Cette formation est donc à considérer comme une formation-action.

Options de contenus :

Le contenu précis de la formation doit être décidé avec l'entreprise en fonction des résultats attendus et du profil des participants. Nous sommes en mesure de réaliser différents types de programmes : Formation de formateur technique - Formation de formateur commercial - Formation de formateur-tuteur...

Durée :

Variable, en fonction du contenu et du public (nous consulter).

Nombre de participants :

6 à 10 personnes maximum par session.

Exemple de Contenu

A titre d'exemple, nous décrivons ci-après un programme destiné à la formation de formateurs occasionnels n'ayant jamais eu d'expériences pédagogiques.

1) L'apprentissage chez les adultes

- Le processus d'apprentissage.
- Le conflit socio-cognitif.
- Le fonctionnement de la mémoire et les rythmes d'apprentissage.
- L'erreur, un outil pour apprendre.
- La transposition des acquis aux situations de travail.

2) Structuration d'un projet de formation

- Formaliser un besoin de formation : poser les bonnes questions aux bons interlocuteurs.
- Rédiger un cahier des charges : Traduire le besoin en objectifs opérationnels, puis objectifs pédagogiques, puis en contenus.
- Définir les indicateurs d'évaluation des acquis.

3) La préparation

- Choisir les modalités de formation adaptées (individuel, collectif, présentiel, à distance, synchrone, asynchrone, situation de travail).
- Quelle pédagogie pour quelle formation ? (présentations, démonstrations, exercices, études de cas, atelier débat, simulation, jeux, e-learning, serious games...).
- Différencier la pédagogie selon la taille et l'hétérogénéité des groupes.
- Construire des supports de formation.

4) L'animation

Bien démarrer :

- Se présenter pour s'affirmer face au groupe et se rendre crédible.
- Faire connaissance avec son public (présentations, repérer les attentes individuelles et les connaissances déjà existantes).
- Repérer les manifestations du trac et gérer son stress.

Durant la formation :

- Générer une bonne dynamique de groupe.
- Évaluer en continu (évaluation formative).
- Que faire si : la discussion s'égaré, la discussion est trop animée, le groupe réagit peu ou pas, le groupe se montre hostile...
- Que faire si un participant : parle trop, interrompt l'exposé d'un participant, s'écarte fortement du sujet, critique continuellement, engage une conversation avec un collègue, reste silencieux ou réservé, pose une question à laquelle vous ne savez pas répondre, expose un problème personnel...

Communiquer avec aisance face à un groupe :

- Maîtriser à la fois sa communication verbale (sens des mots), para verbale (rythme, tonalité), non verbale (regard, posture, gestes, expressions).
- Pratiquer les techniques d'écoute active (questionnement, écoute, reformulation, le silence).
- Entretenir l'attention et motiver.

Bien terminer :

- Valider l'atteinte des objectifs.
- Evaluer les acquis.
- Valider la satisfaction des attentes individuelles des participants.

5) Perfectionner sa communication relationnelle

- Prendre en compte les différents profils comportementaux pour mieux communiquer (méthode ENSIZE® - voir descriptif en annexe).

Pédagogie

Interactive et pragmatique, cette formation est structurée de manière à permettre à chaque participant d'apprendre dans les conditions qui lui correspondent le mieux. Construite selon les principes de la pédagogie "différenciée", cette formation alterne plusieurs techniques d'animation (mises en situation, thèmes de réflexion, jeux de rôle, présentations...) dans le but de traiter les spécificités individuelles, tout en facilitant l'atteinte des objectifs communs.

N.B. : La vidéo-analyse peut être utilisée pour faire le débriefing des jeux de rôle, dans ce cas, les enregistrements restent propriété exclusive des apprenants.

De nombreux exemples d'actions de formation réussies et d'outils pédagogiques sont présentés.

Organisation

Selon les objectifs opérationnels, cette formation peut s'organiser de différentes manières, en voici un exemple :

- **Phase A** – Formation en salle (parties 1, 2 et 3).
- **Phase B** - Intersession de la durée variable (entre 1 et 2 semaines), durant laquelle les participants, en mettant à profit des acquis de la phase A, préparent des maquettes de supports d'une formation grandeur réelle.
- **Phase C** - Formation en salle, avec entraînement à l'animation (partie 4) avec les supports pédagogiques créés durant l'intersession.

Supports remis aux participants

- Un classeur résumant les concepts de la formation.
- 2 Cahiers d'entraînement.
- Les supports pédagogiques réalisés par les participants eux-mêmes, concernant leur projet de formation.

Prestations proposées

- Animation de la formation en vos locaux.
- Personnalisation du contenu de la formation.
- Suivi après-formation : Assistance de vos formateurs lors de la préparation de leurs premières formations et/ou leurs premières animations.

Annexe : Les profils comportementaux

Cette partie du programme est consacrée à l'efficacité de la communication et s'appuie sur la méthode **ENSIZE**[®], issue des théories de la communication de Jung et Marston.

Chacun a un style de comportement qui lui est propre. Les styles comportementaux concernent également notre attitude face à différentes tâches à effectuer. La connaissance et la compréhension des styles individuels crée un climat plus ouvert. Ensize est un outil qui permet de mieux se connaître et qui facilite la communication.

Dans un but de meilleure lisibilité de cette méthode d'analyse très sophistiquée, les profils comportementaux sont regroupés e 4 familles, identifiées par des couleurs :

Rouge = les battants (domination)

Jaune = les communicants (influence)

Vert = les réservés (stabilité)

Bleu = les rationnels (conformité)

Le comportement d'un individu retrouve l'ensemble des 4 couleurs, mais une ou deux de ces couleurs sont toujours dominantes.

Grâce à la présentation de cette méthode, les participants seront capables en quelques minutes de savoir dans quelle couleur ils se situent et dans quelles couleurs se situent leurs collaborateurs. Ils pourront ainsi déterminer rapidement quelles attitudes et quelle stratégie de communication adopter face aux différents types de profil.