



Formateur En Situation de Travail

OBJECTIFS

- Concevoir et mettre en œuvre une action de formation : identifier les objectifs, construire le programme, structurer le contenu, enrichir ses méthodes pédagogiques
- Préparer et assurer le transfert de ses savoirs, savoir-faire, savoir-être
- Évaluer l'acquisition des connaissances

Durée

3 jours
(2+1)
21 heures

Prochaines Sessions

27, 28 mars et
16 mai 2019

Nombre de participants

Min. 2
Max. 8

Intervenant

Cyril DEPREUX

Consultant formateur en Ressources Humaines depuis 20 ans, titulaire d'un Master 2 en Droit social et droit de la santé au travail et formation DESA en Ressources Humaines.



PUBLICS CONCERNES

Toute personne amenée à assurer une formation conduisant à l'acquisition de compétences ou à un perfectionnement professionnel

PRE-REQUIS

Avoir une expérience de formateur interne

PROGRAMME

Jour 1 MATIN

Introduction

- Les missions du formateur
- Les compétences attendues du formateur
- La réforme de la formation professionnelle et l'AFEST

La préparation

- Définir ses objectifs pédagogiques en fonction du public et de son niveau de connaissance en termes de savoir, savoir faire, savoir être
- Etablir un programme pédagogique
- Repérer les situations de travail formatrices
- Prévoir les différents moyens et outils
- Définir et préparer les moyens d'évaluation

Jour 1 (suite)

APRES-MIDI

L'animation – l'accompagnement

- L'accueil des « apprenants » ou des nouveaux arrivants
- Savoir écouter, questionner, reformuler
- Adopter la bonne posture
- Les difficultés de la communication : comprendre et anticiper pour être performant
- Les spécificités des générations X, Y, Z
- Les besoins du groupe et des individus : identifier et comprendre les motivations et freins possibles
- Le rôle du formateur
- L'animation et les mises en situation

Jour 2

MATIN

Les méthodes pédagogiques

- Les différentes manières de fonctionner, d'apprendre, de raisonner, de mémoriser
- Les mécanismes d'apprentissage
- Définir la progression et la stratégie pédagogique
- Les différents techniques et outils de pédagogie active : les présentations, démonstrations, mises en situation et simulations, l'étude de cas, les jeux (quizz, ...)
- Les séquences réflexives et ses outils (traces de l'activité, références extérieures)
- La combinaison des différentes techniques
- Les supports, le guide animateur

APRES-MIDI

L'analyse

- L'évaluation du transfert de connaissances
- La clôture et le bilan de l'action de formation
- Les réajustements éventuels

Jour 3 : Cette journée a lieu 1 à 2 mois après car elle nécessite au préalable de la part des stagiaires de la préparation et de la mise en pratique.

MATIN

Les difficultés d'application des acquis

- Chaque participant devra avoir réfléchi à un problème concret qu'il aura rencontré pour préparer et/ou animer sa formation,
- Chacun exposera son problème,
- Un regroupement sera fait par type de problématique,
- Le groupe essaiera d'apporter des réponses aux problèmes rencontrés,
- Savoir repositionner et féliciter.

APRES-MIDI

Les mises en situation

- Chaque participant animera à tour de rôle un module de formation qu'il aura préparé, ou perfectionné depuis le premier jour de formation,
- Un débriefing collectif sera fait après chaque animation pour analyser les points forts et les axes de progression.

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

- Mise en pratique à partir des situations et expériences des participants
- Analyse des mises en situation par l'ensemble du groupe : réussites et axes de progrès
- Mise à disposition de documents de synthèse sur les différents sujets abordés
- Auto-analyse et échanges entre participants pour trouver ensemble les solutions
- Les moyens pédagogiques favorisent un échange interactif permanent avec l'animateur et entre participants.
- L'action et le pragmatisme sont les maîtres mots qui animent la formation.
- De nombreux exemples sont illustrés : le formateur alimente son intervention de cas concrets et l'anime en favorisant les échanges d'expériences. Il fournit des outils en fonction des besoins progressifs des stagiaires.
- Il sollicite la participation de chacun lors des études de cas pratiques et des exercices, afin de favoriser l'opérationnalité dès le retour dans son poste.

EVALUATION

- Les évaluations sont faites à partir d'un questionnaire préalable à la formation.
- Evaluation des acquis par un questionnaire après chaque étape
- Une auto-évaluation de positionnement et des acquis à l'issue de la formation
- Evaluation à chaud.
- Evaluation 3 mois après la formation par le formé et par le hiérarchique, après mise en œuvre et observation du hiérarchique
- Une évaluation de satisfaction de la formation

FORMALISATION A L'ISSUE DE LA FORMATION

- Attestation d'acquisition des compétences