

Ce document ne vaut que pour exemple de programme.

« Artisante » de la formation je travaille exclusivement sur-mesure sur la base d'un examen approfondi de vos besoins.

Les contenus évoqués et la durée de la formation sont faits pour être ajustés pour répondre à votre contexte et vos attentes.



Formation de formateurs - Coach : Oser se déployer en tant que formateur professionnel

DURÉE : 4,5 jours – 32 heures

FORMAT DE LA FORMATION : Intra-entreprise ou Inter-entreprise

CONDITION DE LA FORMATION : présentiel ou distanciel

MODALITÉS DE LA FORMATION

→ **Séquencée** : Une articulation en 4 sessions de 2 journées + 1 journée + 1 journée + 0,5 journée à 2 mois d'intervalle afin ...

- De permettre aux participants de mettre en œuvre d'une session à l'autre.
- De mettre l'accent sur la pratique et l'appropriation opérationnelle.
- De partir de l'expérience plutôt que du savoir et de tirer les enseignements de l'action.

→ **Synchrone**

DATES : nous consulter – à définir en fonction de vos contraintes

DÉLAIS D'ACCÈS : entre 5 et 15 jours ouvrés

NOMBRE DE STAGAIRES : 6 stagiaires maximum

LIEU : Sur site client ou en centre de formation

TARIF : Nous consulter

MOYENS TECHNIQUES :

- Connexion internet stable
- Accès à un outil de communication distant (le cas échéant)
- Fourniture d'un document reprenant l'ensemble des éléments abordés en cours de formation

ACCESSIBILITÉ : Les modalités d'accès (numériques, physiques, informatives) sont prévues au cas par cas. Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter.

Dans l'hypothèse où le client entend intégrer des personnes en situation de handicap à l'action de formation, ce dernier doit en informer la direction de l'Organisme de Formation suffisamment en amont de l'action de formation.

En effet, l'Organisme de Formation devra, confirmer que :

- les locaux de la formation sont accessibles aux personnes en situation de handicap
- des mesures compensatoires peuvent être proposées afin d'apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou tout au moins réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les apprentissages accessibles aux personnes handicapées.

Ces mesures de compensation peuvent influencer sur le coût, les modalités et le délai d'accès à la formation et seront discutées entre le client et l'Organisme de Formation pour trouver les solutions les plus adaptées aux besoins des personnes handicapées, y compris une éventuelle « redirection » vers un organisme habilité.

AGP COACHING

Anne-Gabrielle PLANCHARD ag.planchard@agp-coaching.fr - www.agp-coaching.fr - 06.81.99.39.66
« Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 52440885144 auprès du préfet de région Pays de la Loire »

Formation de formateurs - Coach : Oser se déployer en tant que formateur professionnel

LE PUBLIC VISE PAR LA FORMATION :

Tout coach souhaitant animer des formations.

PRÉ-REQUIS : Avoir suivi une formation de coach.

LES COMPÉTENCES VISÉES

- Créer un produit de formation et l'animer
- Analyser sa pratique en tant que formateur - coach
- Gérer les situations délicates en formation

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES DE LA FORMATION : A L'ISSUE DE LA FORMATION, LES PARTICIPANTS SERONT CAPABLES DE ...

- Définir les rôles et missions du formateur
- Tenir compte des conditions d'apprentissage de l'adulte en formation
- S'approprier et appliquer les grandes étapes de l'ingénierie pédagogique
- Concevoir une séquence de formation et l'animer
- Déployer l'analyse de pratique en tant que formateur
- Aborder sereinement les situations délicates en formation

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES : FORMATION / ACTION

- Faire évoluer les pratiques professionnelles des stagiaires par l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Permettre le développement de compétences, outils et méthodes relatives à la construction et l'animation de formations.
- **Impliquante** : le concept de la pédagogie inversée avec l'implication systématique des stagiaires en amont de la formation
- **Inductive** : avec pour point de départ la réalité professionnelle, le vécu, les expériences des participants
- **Active** : avec des études de situations vécues, débriefées avec tact afin de favoriser l'autodiagnostic
- **Participative** : avec des réflexions, des échanges et débats sur les expériences de chacun, ainsi que sur les méthodes, les solutions envisagées et applications concrètes
- **Formation-action** : Co-construction d'un support individuel synthétique portant sur les objectifs travaillés lors de la formation, les apprentissages et outils identifiés, les mises en œuvre, travaux personnels et actions menés. Plan d'action individuel, autours d'objectifs simples et concrets
- Apports théoriques en support de la réflexion personnelle guidée, outils facilitateurs, échanges et feedbacks, analyse de cas pratiques, mises en situation.
- Support de travail PDF.
- Film des expérimentations et mises en situation (le cas échéant).

EVALUATION - VALIDATION

- Evaluation du transfert des acquis en fin de formation
- Mesure de la satisfaction globale post-formation :
- Remise d'une attestation individuelle de formation à l'issue de la formation.
- Sur demande des participants, possibilité d'un rendez-vous téléphonique individuel avec le formateur en inter-session ou post-formation.

Formation de formateurs - Coach : Oser se déployer en tant que formateur professionnel

LE PROGRAMME

PRÉALABLE À LA FORMATION : Les participants sont invités à réfléchir à une formation qui les a particulièrement marqué que ce soit positivement ou négativement. Ils mènent une analyse critique de leur dernière formation menée ou vécue : les temps « forts », les temps « faibles », les « zones de confort », les « zones d'effort ». Ils spécifient également « si c'était à refaire qu'aimeraient-ils changer ou obtenir de différent ? ». Chaque participant doit construire et animer une action de formation dans les 4 mois à venir.

Chaque participant prépare une séquence d'animation de formation de 15mn sur un des fondamentaux de la formation professionnelle d'adultes.

J1 & J2

Exploration du contexte et de la réalité professionnelle du groupe de participants.

A. PARTAGER UN RÉFÉRENTIEL COMMUN DU COACH ET SE POSITIONNER EN TANT QUE PROFESSIONNEL DE L'ACCOMPAGNEMENT

- Recontextualiser : le coach, posture et mission
- Partager les outils fondamentaux du coach
 - Entrer en relation
 - Pratiquer l'écoute active
 - Questionner et reformuler (hors induction)
 - Objectiver et engager (hors induction)
 - Observer et questionner sa posture
 - ...
- Mener une analyse réflexive de sa posture de coach (En quoi incarnez-vous les fondamentaux ? Lesquels sont confortables pour vous ? Lesquels méritent vigilance, vous posent question, vous interpellent ?) – Autodiagnostic et plan d'action personnel

B. IDENTIFIER LES CARACTÉRISTIQUES DU COACH-FORMATEUR ET ME POSITIONNER

- Déterminer les différences entre coach et formateur (compatibilités / incompatibilités / complémentarités)
- Définir les qualités d'un bon formateur
- Définir les missions du formateur
- Spécifier les spécificités de la posture du formateur
- Identifier les points prégnants d'une formation réussie
- Spécifier les ingrédients d'une formation catastrophe
- Sortir de la posture de coach et accepter de transmettre du contenu
- S'autoriser à poser des questions inductives
- Inscrire sa légitimité en tant que coach-formateur : autodiagnostic et plan d'action personnel (quels sont les domaines dans lesquels je peux former)

C. TENIR COMPTE DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE DE L'ADULTE EN FORMATION

- Comprendre le rapport à l'apprentissage de l'adulte en formation
- Définir que mettre en place en tant que formateur pour répondre aux conditions d'apprentissage des adultes
- Maintenir l'attention
- Autodiagnostic et plan d'action personnel

D. DÉFINIR LES FONDAMENTAUX DE LA FORMATION POUR ADULTES (ANIMÉS PAR LES PARTICIPANTS)

- Définir ce qu'est une compétence
- Définir et construire un objectif pédagogique (1)
- Définir et construire une évaluation pédagogique (2)
- Elaborer une progression pédagogique en s'appuyant sur la taxonomie de Bloom (3)
- Construire un scénario pédagogique (4)
- Choisir une méthode pédagogique & une logique pédagogique (5)
- Définir l'indispensable conflit socio-cognitif en formation (6)
- Mener son analyse méta sur sa posture de coach - formateur en animation

Formation de formateurs - Coach : Oser se déployer en tant que formateur professionnel

J1&J2 suite

E. S'APPROPRIER LES GRANDES ÉTAPES DE L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE & PRÉPARER SON ACTION DE FORMATION (sur un sujet préalablement défini, avec l'aide d'un outil de préparation de séquence et l'accompagnement du formateur)

- Collecter et valider les besoins
- Définir l'objectif de formation et le décliner en objectifs pédagogiques.
- Prévoir le mode d'évaluation.
- S'assurer de la cohérence entre évaluation et objectif pédagogique.
- Caractériser son public (type, prérequis, pré-acquis), les difficultés d'apprentissages envisageables et la façon d'y remédier.
- Déterminer une logique de formation et organiser la montée en compétence
- Identifier les méthodes pédagogiques adaptées à l'atteinte des objectifs
- Oser l'utilisation des outils pédagogiques
- Questionner la perspicacité des supports et créer
- Construire et challenger son guide animateur

F. CAPITALISER LES ACQUIS ET CONSTRUIRE SON PLAN D'ACTION PERSONNEL

INTERSESSION : Poursuivre la préparation de son action de formation, questionner la perspicacité des supports et créer, construire et challenger son guide animateur

J3

Feedback à froid sur les deux premiers jours de formation : Ce qu'ils ont révélé, ce que cela a changé, ce que je souhaite encore voir évoluer ...

A. DÉBRIEFING ET ACCOMPAGNEMENT SUR L'INGÉNIERIE MENÉE ET LA PRÉPARATION DE L'ACTION DE FORMATION RÉALISÉES EN INTERSESSION

B. ANIMER SA FORMATION

- Se libérer de ses croyances limitantes
- Adopter la bonne posture
- Lancer et introduire la formation
 - Répondre aux 5 peurs des apprenants
 - Accueillir, se présenter, poser le cadre
 - Indiquer les objectifs, le plan, les méthodes
 - Créer la dynamique de groupe
- Activer les différents leviers de la communication pour faire passer son message (Kolb)
- Passer d'une communication intuitive à une communication maîtrisée pour générer l'interactivité et exploiter la richesse du groupe
- Privilégier la pédagogie active
- Prendre le temps de conclure et d'évaluer les acquis

C. TRAINING : LANCER SA FORMATION

- Lancer sa formation
- Mener son analyse méta. Capitaliser et se mettre en action

INTERSESSION : Finaliser sa formation

Formation de formateurs - Coach : Oser se déployer en tant que formateur professionnel

J4

Feedback à froid sur les trois premiers jours de formation : Ce qu'ils ont révélé, ce que cela a changé, ce que je souhaite encore voir évoluer ...

A. FORMER

- Training déroulement de la formation préalablement travaillée sur base du support créé et des choix pédagogiques effectués
- Mener son analyse méta. Capitaliser et se mettre en action.

B. GÉRER LES SITUATIONS DÉLICATES EN FORMATION

- Accompagner le conflit socio-cognitif : la résistance comme étape du processus d'apprentissage
- Faire face aux questions délicates et savoir improviser
- S'autoriser à ne pas savoir répondre
- Traiter les objections, Faire face aux critiques, Gérer les situations délicates en formation
- Tenir compte des différentes personnalités en présence
- Savoir dire non, spécifier ses limites et émettre une critique constructive
- Garder la maîtrise de soi en cas de déstabilisation

C. CAPITALISER LES ACQUIS ET CONSTRUIRE SON PLAN D'ACTION

J5 (1/2 journée)

Feedback à froid intersession et post premières animations de formation : Ce qu'ils ont révélé, ce que cela a changé, ce que je souhaite encore voir évoluer ...

A. SUIVRE ET ANALYSER SA PRATIQUE

- Analyser sa pratique suite à l'animation des premières sessions de la formation

B. CAPITALISER LES ACQUIS ET CONSTRUIRE SON PLAN D'ACTION