



# Formation de formateurs : S'adapter à ses stagiaires, tenir compte de leurs différentes caractéristiques et gérer la dynamique de groupe

**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 : S'adapter à ses stagiaires, tenir compte de leurs différentes caractéristiques et gérer la dynamique de groupe

**DURÉE :** 3 jours (2J+1J) – 21 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 2 sessions de 2 journées + 1 journée à 1 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 STAGIAIRES :** 8 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 : S'adapter à ses stagiaires, tenir compte de leurs différentes caractéristiques et gérer la dynamique de groupe

## LE PUBLIC VISE PAR LA FORMATION :

Tout formateur souhaitant calibrer ses stagiaires, s'adapter et gérer la dynamique de groupe

**PRÉ-REQUIS :** Avoir déjà animé des actions de formation.

## LES COMPÉTENCES VISÉES

- S'adapter à ses stagiaires et tenir compte de leurs différentes caractéristiques
- Gérer la dynamique de groupe

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

- Accompagner la montée en compétence en s'ajustant aux caractéristiques de ses stagiaires
- De gérer la dynamique de groupe
- De capitaliser sur la diversité des personnalités dans la dynamique de groupe
- De gérer les situations délicates en formation
- De détecter et éviter les jeux relationnels 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 calibration et la gestion du groupe en formation
- **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 : S'adapter à ses stagiaires, tenir compte de leurs différentes caractéristiques et gérer la dynamique de groupe

## LE PROGRAMME

### PRÉALABLE À LA FORMATION :

- Les participants sont invités à vivre une aventure Klaxoon pour activer la réminiscence de leurs acquis (missions et posture du formateur, les méthodes pédagogiques, compétence – objectif de formation – objectifs pédagogiques, les notions indissociables)
- Ils réfléchissent à la définition d'un groupe en formation et à ce qui le distingue d'une équipe
- Ils caractérisent le rôle et la place du formateur dans un groupe de formation
- Ils spécifient les compétences essentielles du formateur dans la gestion du groupe
- Ils identifient leurs personnalités ressources et warning en tant que formateur

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

### J1

#### A. DÉFINIR CE QU'EST UN GROUPE EN FORMATION

- Définir ce qu'est un groupe en formation et ce qui le distingue d'une équipe
- Comprendre les besoins et le rôle des participants dans le groupe
- Caractériser le rôle et la place du formateur dans le groupe en formation
- Spécifier les différentes caractéristiques d'un groupe en formation : les avantages, les inconvénients et que mettre en place
- Questionner l'intérêt du groupe et du sous-groupe
- Identifier les différentes phases de vie d'un groupe en formation : les forces, les faiblesses et que mettre en place en tant que formateur
- Appréhender les différentes problématiques de la vie d'un groupe en formation
  - Difficulté de personne à personne
  - Difficulté d'une personne seule avec le groupe (isolement, tête de turque)
  - Difficulté du groupe qui se scinde
  - Difficulté du groupe avec le formateur

### B. RÉPONDRE AUX BESOINS DU GROUPE EN FORMATION

- Introduire la formation. Créer un climat de confiance et poser le cadre. Répondre aux 5 peurs des apprenants
- Soigner les présentations et le recueil des attentes : la 1<sup>ère</sup> prise de parole des apprenants
- Intégrer le triangle pédagogique et les 3 activités clés du formateur
- Comprendre l'indispensable centration sur l'apprenant
- Privilégier une pédagogie active et intégrer les 3 outils clés d'une animation active
- Développer les compétences globales nécessaires à la gestion d'un groupe
- Expérimenter les indispensables de l'écoute active : les vertus du questionnement et de la reformulation
- Répondre aux besoins du groupe en formation

### C. TENIR COMPTE DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE DES ADULTES POUR ADAPTER SON ANIMATION

- 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
- Mesurer l'importance de la stimulation multi-sensorielle dans l'apprentissage
- Respecter la courbe journalière de maintien de l'attention

### J2

#### D. LEVER LES FREINS À L'APPRENTISSAGE

- Tenir compte de l'incontournable conflit socio-cognitif que vivent les stagiaires en tant qu'apprenants : la nécessaire résistance au changement
- Ajuster son accompagnement au niveau d'autonomie et de compétence de ses apprenants
- Comprendre l'importance de la motivation dans le processus d'apprentissage
- Mettre en perspective les différentes phases de l'apprentissage
- Reconnaître et valoriser : l'importance des signes de reconnaissance

# Formation de formateurs : S'adapter à ses stagiaires, tenir compte de leurs différentes caractéristiques et gérer la dynamique de groupe

## LE PROGRAMME

### E. ABORDER LA DIVERSITÉ DES PERSONNALITÉS DANS LA DYNAMIQUE DE GROUPE

- Comprendre le rôle et influence des différentes personnalités dans la dynamique de groupe
- Permettre à chacun de trouver sa place dans le groupe
- S'ajuster à des comportements « perturbateurs » en formation (timide, leader négatif, bavard, agressif, expert, ....)
- Trouver sa juste place et sa zone de confort en tant que formateur vis à vis des personnalités en présence
- Transformer ses allergies professionnelles en complémentarités (Cadran d'Ofman)
- Autodiagnostic et plan d'action personnel

### F. IDENTIFIER, ANALYSER ET INTÉGRER LES CARACTÉRISTIQUES PROPRES À CHAQUE GÉNÉRATION

- Intégrer les caractéristiques propres à chaque génération dans un groupe de formation
- Identifier les atouts spécifiques à chaque génération
- Comprendre le rapport aux technologies de l'information et de la communication
- S'adapter aux modes d'apprentissage des différentes générations
- Agir sur les leviers de motivation adaptés à chaque génération

J3

### G. DÉTECTER ET TRAITER LES JEUX RELATIONNELS EN FORMATION

- Identifier les jeux relationnels en présence et savoir les désamorcer.
- Identifier les schémas perdants dans une relation et en sortir : savoir faire face à l'agressivité, la passivité et la manipulation (Karpman)
- S'interroger sur son propre positionnement dans sa relation aux apprenants
- Détecter le transfert et contre-transfert
- Tendre vers un processus responsabilisant
- Autodiagnostic et plan d'action personnel

### H. GÉRER LES SITUATIONS DÉLICATES EN FORMATION

- Faire face aux questions délicates. S'autoriser à ne pas savoir répondre
- Faire des objections un axe de progrès
- Savoir dire non, poser des limites et émettre une critique constructive tout en préservant la relation via la méthode DESC
- S'approprier le principe de l'accusé réception
- Faire face aux critiques (justifiées, injustifiées)
- Faire face aux situations délicates en intra entreprises (stress, tensions avec la direction, résistance aux changements, formation imposée, ...)
- Accompagner la décompensation émotionnelle en formation
  - Accompagner l'émotion individuelle
  - Détecter et gérer la contagion émotionnelle
  - Tenir compte du conflit socio-cognitif : la résistance comme étape du processus d'apprentissage
  - Accompagner les blocages en questionnant les enjeux cachés
  - Comprendre les stratégies pour différer le changement B.A.R.J.(O)
  - Faire face aux résistances et les lever. Repérer à quel niveau se situe le blocage (Dilts).
  - Accompagner l'appropriation et sortir de la volonté de convaincre : projeter dans la réussite
- Autodiagnostic et plan d'action personnel

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