

FORMATION DE FORMATEUR

Voici la présentation générale de notre formation de Formateur FFPL.

Pour les **Formateurs professionnels (indépendants)** l'ensemble du programme est requis et *notamment la connaissance du marché de la formation* ainsi que *la conception de formation en sur mesure*, pour les **formateurs occasionnels ou multiemployeurs** les parties du programme *pédagogie et techniques d'animation* sont indispensables, pour les **Formateurs internes d'entreprises**, on insistera en priorité sur *les techniques d'animation*, et en particulier *la conduite de réunion*.

BUT

Maîtriser les connaissances, les outils, les méthodes et les techniques nécessaires au Formateur pour adultes intervenant dans le cadre de la formation professionnelle

OBJECTIFS

- Comprendre la différence entre formation scolaire, universitaire, et formation pour adultes (professionnelle) : intégration du raisonnement économique et du principe de rentabilité
- Concevoir des formations à vendre sur le marché de la formation (validation d'un cahier des charges, établissement d'un contrat ou d'une convention, organisation de la formation,...)
- Savoir présenter une formation selon les règles en vigueur : but, objectifs
- Comprendre les mécanismes en jeu dans la communication pédagogique et réfléchir à sa propre pratique.
- Acquérir des outils, des techniques, des méthodes pour concevoir une formation vivante, dynamique, efficace
- Etre en mesure d'animer la formation, puis de l'évaluer
- Instaurer une relation pédagogique ouverte, participative avec des adultes.

PROGRAMME

I A la découverte du métier de formateur et de la formation professionnelle :

Devenir Formateur : pourquoi ? Comment ? Exercice et reconnaissance du métier

La formation pour adultes et la formation professionnelle : historique, organisation, fonctionnement

Concevoir des formations pour les vendre sur le marché de la formation pour adultes et de la formation continue

II La communication pédagogique en formation

• Le pédagogue, la transmission des contenus

- Adapter les contenus et la méthodologie

- à la situation : structure et environnement professionnels, conditions de mise en oeuvre de la formation, besoins recensés chez les personnes à former, prérequis nécessaires
- à l'objectif : s'agit-il de faire intégrer un savoir (connaissances), un savoir-faire (compétences techniques), un savoir-être (comportement) ? Y a-t-il correspondance entre les objectifs de la collectivité, des participants et du formateur ?
- aux participants : qui sont-ils ? Quelles sont leurs fonctions ? Quelles connaissances ont-ils du domaine concerné ? Quelles sont leurs motivations, qu'attendent-ils de la formation ? Comment pourront-ils intégrer au mieux les contenus et mettre en application leurs acquis en aval de la formation ?

-Adapter son code

- Maîtriser le langage non verbal
- Utiliser efficacement les aides visuelles

-Gérer et maîtriser le stress

- **Le pédagogue et son groupe : la gestion de groupe**

- Comment tenir compte des différentes stratégies d'apprentissage (auditive, visuelle, kinesthésique) ?
- Comment comprendre les besoins et les comportements de l'adulte en formation ?
- Comment pratiquer l'écoute active et l'empathie pour pouvoir s'adapter en permanence aux participants ?
- Comment susciter le feed-back (ou rétroaction) et comment l'utiliser ?

- **Le pédagogue dans la relation inter-personnelle**

- Comment éveiller et soutenir l'intérêt et la motivation ?
- Comment susciter la participation active des stagiaires ?
- Comment instaurer et maintenir un climat de confiance fondé sur le respect mutuel entre le formateur et le groupe, entre les participants ?
- Comment traiter les situations difficiles?

III La préparation d'une séquence de formation : initiation à l'ingénierie pédagogique

- Détermination des objectifs
- Elaboration des contenus
- Structuration : découpage en séquences selon un enchaînement cohérent
- Création d'un conducteur (guide d'animation)
- Conception de supports, d'exercices et de documents pédagogiques

IV Les techniques d'animation

Introduction : Les dix règles du bon animateur

- L'accueil, la prise de contact
- Les présentations : des objectifs, des participants, du formateur
- Les attentes
- Le Choix des méthodes pédagogiques (Dans quel "courant" souhaite t-on/doit-on se situer?)

- Techniques d'animation
- Utilisation des outils (Qu'est-ce qu'un outil pédagogique ?) : tableau blanc, tableau de papier, rétroprojecteur, magnétoscope, vidéoprojecteur, etc.
- Evaluation

Technique particulière pour formateur interne d'entreprise : *La conduite de réunion*

- **Le suivi**

La pédagogie France Formation Pôle Langues

- L'importance du *face à face* et de la rencontre entre des stagiaires et un formateur : au-delà de sa capacité à animer la formation, chaque formateur est sélectionné en fonction de son parcours propre et de ce qu'il peut apporter sur *le plan humain* à celui qui est formé. **Le formateur se doit d'instaurer un climat de confiance, de respect mutuel et de solidarité permettant d'allier le travail fourni au plaisir d'apprendre.**

- Le formateur spécialiste de la formation pour adultes, dans un souci constant d'optimisation du processus d'apprentissage des compétences, a recours à des *méthodes modernes*, et à l'utilisation raisonnée des nouvelles technologies, en fonction des besoins.

- Les formations proposées sont accessibles à différents niveaux, et comportent toujours un socle théorique solide et des phases régulières de mise en pratique des outils.

- Théorie, mises en situation, études de cas, et jeux de rôle alternent, contribuant ainsi à rendre les *formations vivantes, concrètes, et interactives*.

- Le souci constant du formateur est de faire découvrir de nouveaux domaines utiles à l'exercice d'un métier, et de faire en sorte que les stagiaires puissent mettre en pratique des outils pour qu'ils se les approprient. Différents domaines du savoir sont ainsi rendus *opérationnels pour l'amélioration de l'exercice d'une profession*, l'augmentation de la rentabilité de l'entreprise, l'évolution d'une carrière, ainsi qu'une meilleure employabilité du salarié.

- Des *évaluations et des bilans* ont lieu en début de formation, si nécessaire, parfois pendant la formation, et en tout cas, toujours en fin de formation pour vérifier la bonne assimilation et la bonne maîtrise des outils.

- Un *suivi individualisé* sous forme de coaching peut être proposé à la fin de chaque formation.