



Former ses collaborateurs et les accompagner

DURÉE : 2 JOURS (formation) + **1h30** (accompagnement individuel post-formation)

- ▶ Formation présentielle + accompagnement distanciel - 16h (déjeuners de travail inclus) + 1h30 > **17h30**
- ▶ Formation et accompagnement à distance > **15h30**

PRIX : 1190 € HT (Formation) + **375 € HT** (accompagnement individuel) >> **1565 € HT**

PARTICIPANTS

COLLABORATEURS RH - MANAGERS - COLLABORATEURS IMPLIQUÉS DANS UN TRANSFERT DE SAVOIR-FAIRE, UNE RELATION DE FORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT, DE COACHING, DE TUTORAT OU DE MENTORAT.

Prérequis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

OBJECTIFS

- ▶ Transmettre et diffuser le savoir-faire.
- ▶ Favoriser la montée en compétence de vos collaborateurs.
- ▶ Former ses collaborateurs avec méthode et pédagogie.
- ▶ Maîtriser les techniques de tutorat, de mentorat et de coaching.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans **votre ville** (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : FCA

[CLIQUEZ ICI](#)



Cette formation peut donner lieu à une adaptation en **intra-entreprise** ou prendre la forme d'un **parcours individuel sur mesure à distance**.

Programme de la formation

La préparation

- ▶ Clarifier sa mission, ses marges de manoeuvre et son positionnement : formateur, coach, tuteur ou mentor.
- ▶ Construire un parcours de formation : la décomposition en séquences, la progression pédagogique.
- ▶ Organiser l'alternance des séquences : ruptures de rythmes, changements de lieu, mises en situation, expériences ludiques.
- ▶ Stimuler la motivation des apprenants (notamment les juniors) : anticiper ou enrayer le décrochage.

La posture

- ▶ Les conditions de l'appropriation de connaissances chez les adultes : implication, autoformation, appropriation.
- ▶ Le triple métier du formateur : l'acteur, le coach et le metteur en scène.
- ▶ Soigner la relation avec l'apprenant : la création du contact, le dosage de l'amicalité et de l'autorité, le contrat d'engagement.
- ▶ Accompagner un apprenant sur le lieu de travail : les aléas possibles dans la confrontation au terrain.

L'intervention

- ▶ Limiter les déperditions d'information en étant clair, précis et concis.
- ▶ Donner de la chair à son sujet : l'humour, les anecdotes, les allusions à l'actualité.
- ▶ Fixer et maintenir l'attention : l'écartement des perturbations, le regard captivant, la théâtralité.
- ▶ Démultiplier les supports : infographie, présentations, langage audio-scripto-visuel, étude de cas.

La pédagogie

- ▶ Ajuster sa pédagogie au style d'apprentissage de l'apprenant et à ses préférences cognitives.
- ▶ Pratiquer le renforcement positif : signaux de reconnaissance, feed-back ciblés, ancrage d'une attitude nouvelle.
- ▶ Maîtriser les techniques de mémorisation : astuces mnémotechniques et répétitions méthodiques.
- ▶ Valider l'acquisition de chaque séquence avant de passer à la suivante : l'évaluation en cours d'acquisition.

MOYENS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DES ACQUIS

Tour de table pour recueillir les attentes des participants

Moyens pédagogiques :

Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis formation : réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Sanction du parcours : Attestation de fin de formation



Programme de l'entretien d'accompagnement individuel post-formation

- Un questionnaire Performances-Talents est envoyé en amont au participant afin de clarifier ses besoins et d'identifier ses axes d'amélioration.
- Le participant présente le résultat des actions menées à l'issue de la formation et précise ses attentes spécifiques.
- Le formateur-conseil oriente le participant et l'accompagne dans l'utilisation personnalisée des outils. Élaboration d'un plan d'action sur mesure pour atteindre ses objectifs.