

L'évolution de la formation en milieu de travail a permis à plusieurs entreprises d'utiliser leurs ressources internes pour perfectionner et/ou former leur personnel. Ces formateurs internes sont donc généralement des gestionnaires, des professionnels ou des spécialistes qui se démarquent par leurs connaissances et leur efficacité dans leur domaine respectif. Ces qualités ne sont généralement pas suffisantes pour arriver à animer une session de formation. La diffusion du contenu, le déroulement efficace et le maintien d'un bon climat sont trois dimensions avec lesquelles l'animateur doit jongler.

OBJECTIFS

FAIRE CHEMINER UN GROUPE VERS LES RÉSULTATS PRÉDÉTERMINÉS D'UNE SESSION DE FORMATION.

Au terme de cet atelier, les participants seront en mesure de :

- *utiliser des techniques pour instaurer un climat facilitant l'apprentissage;*
- *animer chaque occasion d'apprendre de façon à ce que le groupe vise le résultat prédéterminé;*
- *identifier les conditions nécessaires à l'atteinte des résultats.*

CONTENU

Quels sont le rôle et les responsabilités d'un animateur?

Quelles sont les conditions favorisant l'apprentissage d'une personne travailleuse?

Quelles sont les étapes d'une session de formation?

Quelles sont les interventions possibles d'un animateur et quelles attitudes sont privilégiées?

Comment harmoniser les besoins de l'entreprise et les attentes des participants?

Comment agir sur les trois niveaux de fonctionnement d'un groupe?

Comment s'assurer qu'un groupe vise l'atteinte des résultats en session de formation?

Comment mesurer l'atteinte des objectifs de session?

Comment s'auto-évaluer comme animateur et dresser un plan de développement?

DÉROULEMENT

Les exposés théoriques et les ateliers de discussion sont élaborés de façon à ce que les participants puissent cerner les principes-directeurs en matière d'animation. Les mises en situation sont nombreuses et permettent aux participants de diagnostiquer leurs forces ainsi que leurs points à améliorer. De plus, les occasions d'animation, en cours d'atelier, permettent à ces derniers de valider la pertinence et l'efficacité des outils. Le feedback entre les participants est utilisé comme source privilégiée de développement. Par ailleurs, en cours d'atelier, chaque personne élabore un plan de développement personnel qui identifiera les forces ainsi que les points à améliorer.

PARTICIPANTS (maximum 12)

Toute personne qui a comme tâche l'animation de sessions de formation.

N.B. : *Les participants sont invités à apporter le guide d'une session de formation qu'ils ont déjà animée ou qu'ils auront à animer.*

