



PERFORMANCE  
AND DILIGENCE

# Formation de formateurs internes

## Transmission des compétences par la formation de formateurs

SIM forme des formateurs internes dans les organisations depuis plus de 40 ans. Malgré cela, la formation de formateurs livrée par SIM employa toujours des formations différentes. En effet, la recette du succès pour cette formation est de mesurer précisément le contexte dans lequel elle prend place, et son adaptation à ce contexte. Particularités de la clientèle, type d'organisation, climat de travail, etc. sont au nombre des paramètres à évaluer. Un plan de cours personnalisé est d'ailleurs développé et proposé à chaque fois.

La formation de formateurs / Coach / Compagnon / etc. est destinée aux employés à qui l'on confie le rôle de former leurs pairs en petits groupes, en salle, ou directement « sur le plancher », souvent en mode mise-en-train et opération des équipements.

## Formation de formateurs : Contenu et horaire

### Jour 1

#### Préparer un projet d'apprentissage :

- Travailler avec des [profils de compétences](#) (employé et fonction);
- Préparer un plan d'apprentissage et établir un contrat d'apprentissage;
- Fixer des objectifs de formation selon le profil de compétences;
- Développer des stratégies de formation dynamiques, concrètes et motivantes;
- Comprendre et appliquer les 4 étapes du « coaching »;
- Effectuer deux exercices pratiques.

### Jour 2

#### Transmettre ses compétences pratiques :

- Comprendre l'importance de l'accueil de l'apprenti et d'établir un climat favorable à l'apprentissage;
- Établir les notions de communication et caractéristiques de l'adulte apprenant;
- Apprendre les techniques pour effectuer ce transfert en situation de travail;
- Gérer le temps, le contenu de formation et le rythme d'apprentissage;
- Guider la pratique et donner de la rétroaction à l'apprenti.

#### Soutenir l'apprenti :

- Développer l'apprenti au niveau du savoir, du savoir-faire et du savoir-être;
- Soutenir la motivation de l'apprenti lors d'obstacles et/ou difficultés d'apprentissage;
- Gérer la rencontre de mise au point et maintenir l'estime de soi de l'apprenti;
- Effectuer une mise en situation pratique.

## **Évaluer les apprentissages :**

- Suivre la progression et vérifier l'atteinte des objectifs à l'aide de la grille d'évaluation;
- Effectuer une mise en situation pratique.

## **Jour 3**

- Mise en situation : exercice final portant sur l'ensemble des notions acquises et rétroaction;
- Rencontre finale entre le formateur SIM et le formateur interne ou l'équipe de formateurs internes.

## **Stratégies**

- Exposés théoriques;
- Exercices pratiques;
- Simulations de séances de coaching par chaque participant;
- Retour en groupe sur la séance et feedback constructif.

## **Suivi**

Un suivi sera ensuite donné au(x) formateur(s), une fois démarré les activités de formation qu'il(s) aura (ont) à donner. Le formateur SIM retourne ainsi revoir le(s) formateur(s) en situations réelles de formation/coaching ou pour discuter des problèmes rencontrés et des solutions à mettre en place. Ce suivi assure la qualité et l'efficacité de l'implantation des nouvelles façons de faire (formation/suivi avec les profils) acquises lors de la formation de formateurs.

## **Choix du (des) candidat(s)**

**Le(s) candidat(s) formateur(s) doit (doivent) être choisi(s) en fonction de plusieurs critères :**

- Intérêt pour la formation;
- Maîtrise du métier;
- Aptitudes de base en communication orale et écrite;
- Bonnes relations avec leurs collègues de travail;