

Formation de Formateurs

Altitude RH - Conseil en formation La formation et la gestion des ressources humaines sont au cœur des fonctions de l'entreprise.

Altitude RH accompagne les politiques de changement ou de développement des entreprises. Elle intervient en amont de la formation en participant à un travail d'analyse des situations de travail de réflexion sur l'évolution des emplois et des qualifications.

L'action de Altitude RH vise à concevoir des réponses adaptées aux besoins spécifiques : - Analyse des emplois et des compétences - Expertise, audit, conseil - Ingénierie en formation d'adultes : analyse des besoins, conception du projet, évaluation des effets - Ingénierie pédagogique : élaboration de méthode et outils de formation, intégration des nouvelles technologies en formation, mise en œuvre de formations intégrées aux situations de travail Plate-forme Ergonomie et Environnement Outre les formations certificatives, basées sur des contenus réglementés, Altitude RH propose des réponses sur-mesure aux problèmes spécifiques des entreprises : - Diagnostic - Conseil - Formation-action - Accompagnement - Évaluation Ces démarches prennent appui sur la réalité des situations de travail, sur une participation de tous les acteurs, sur les ressources internes et externes de l'entreprise.

La formation-action avec son approche participative est un véritable outil d'aide au changement pour l'entreprise, elle constitue le noyau dur de nos interventions : elle apporte des démarches, des méthodes d'analyse des situations de travail qui permettent à l'entreprise de pérenniser ces actions et de réinvestir les acquis des interventions dans les transformations futures. La méthode pédagogique de la formation Elle est basée sur quelques principes : - une prise de conscience des conséquences de l'attitude du responsable de formation - une analyse des situations en terme systémique - une modélisation sur les comportements du formateur - une alternance de concepts et d'exercices - un entraînement à partir de situations extraites de la réalité professionnelle (entretien avec stagiaire, manager de niveau 1, 2 ou direction, consultant externe ...) - un feed-back sur le contenu et le processus - la constitution de groupe sans relation hiérarchique - l'utilisation des documents réels - l'utilisation du temps de formation pour préparer réellement la mise en œuvre sur le terrain - une implication personnelle pour la concrétisation (plan d'action individuel) Formation des acteurs de la formation Le service de formation de formateurs et d'ingénierie d'Altitude RH s'adresse : - Aux formateurs et acteurs de tous les organismes privés, publics et associatifs - Aux services de gestion des ressources humaines des entreprises Il propose des formations dans différents domaines : - Pédagogie des adultes, - Communication, animation de groupe, management, - Intégration des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les pratiques de formation. Il répond à des besoins spécifiques : - Formation de formateurs occasionnels, - Formation de responsables de formation. Formation des tuteurs Le tuteur d'un jeune salarié récemment embauché en contrat de qualification, d'orientation ou sur un emploi jeune est l'un des facteurs essentiels de la collaboration entre l'entreprise et le cabinet Altitude RH. Le succès de l'intégration du nouveau salarié et la réussite de son contrat dépendent aussi de son implication. Les mécanismes et l'environnement d'apprentissage chez l'adulte

Objectifs : Intégrer les concepts suivants : styles cognitifs, conditions d'apprentissage, mémorisation, motivation, compétence et performance, compétence et conscience, compétence et motivation, niveaux logiques. Enjeux : S'adapter à l'autre, Relier la formation au projet professionnel. L'analyse de la demande de formation

Objectifs : Déterminer la nature de la demande, Son impact sur la population cible, Analyser les attentes au niveau de la relation, Différencier demande et besoin. Enjeux : Développer sa crédibilité, Réussir les entretiens avec le management. L'analyse des besoins de formation

Objectifs : Définir un besoin de formation, Définir la problématique de formation, Pratiquer des méthodes d'évaluation des besoins pertinentes pour l'entreprise, Relier la formation et les outils de GRH. Enjeux : Améliorer l'aspect pratique des actions de formations, Impliquer la hiérarchie, Accroître l'efficacité des relations avec les formateurs externes, Rationaliser la rédaction des cahiers des charges, Augmenter le retour sur investissement.

La construction de l'action de formation Objectifs : Définir un objectif pédagogique, Définir les enjeux d'une action de formation, Choisir les contenus, Valider les contenus. Enjeux : Focaliser le formateur sur ce qui est utile pour l'entreprise.

Les méthodes de formation Objectifs : Déterminer la nature de l'intervention, les modalités et les activités pédagogiques en fonction des objectifs (inter-intra, individuel, groupe ou hyper groupe, formation, coaching, team-building, démultiplication, tutorat, e-learning ...) Distinguer les styles d'animation, Choisir un style en fonction des stagiaires. Enjeux : Améliorer l'évaluation à chaud et la satisfaction des stagiaires.

La fin de l'action pédagogique Objectifs : Réaliser des clôtures de stage, Différencier les critères d'évaluation (de l'acte de formation et de la mise en pratique),

Elaborer les plans d'actions personnels, Traiter les résistances. Enjeux : Impliquer la hiérarchie, Obtenir des changements de comportements durables, Mettre la formation en cohérence avec le système d'appréciation et les indicateurs de performance, Sortir de l'évaluation "smile-effect" (la formation s'est bien passée. Ils étaient contents).