

## Résumé

Nous contacter

## Public et prérequis

Toute personne expérimentée amenée à accueillir et transmettre, de façon ponctuelle leur savoir-faire à un nouvel arrivant ou à un collègue.

## Les objectifs pédagogiques et professionnels

- Définir le rôle de formateur occasionnel sur un lieu de travail et établir une relation positive, de confiance avec la personne formée.
- Prendre conscience des freins et attitudes de rejet quand on présente des notions nouvelles et des objets nouveaux et des différences de fonctionnement mental lors de l'apprentissage, afin d'entendre compte et de les respecter.
- Mener une séance courte de formation sur le lieu de travail à propos d'un exemple concret et participer à mettre en place des processus de motivation chez les personnes en cours de formation.
- Provoquer un accord, un contrat moral entre celui qui apprend et celui qui assure la formation et tenir compte des pré-requis et réfléchir à un système d'évaluation.

## Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Formation en présentiel

Alternance entre apports pédagogiques et échanges entre les participants

Expérimentation : jeux de rôles, mises en situation

## Outils pédagogiques

1 support de cours par participant.

## Modalité d'évaluation

Evaluation de fin de formation de type QCM.

## Contenu de la formation

### LE RÔLE DE « FORMATEUR » OCCASIONNEL

- Intérêt et nécessité à former ses collègues habituels ou les nouveaux arrivants à leur poste de travail.
- Identifier ses motivations et son rôle.
- Le contrat moral entre le formateur et celui qui apprend :
- La formation, une nécessité pour l'entreprise, un moyen de progresser pour la personne,
- La formation qui s'inscrit dans le travail quotidien

### LA PRÉPARATION

- Prendre le temps de formaliser ses savoir-faire
- Identifier les compétences clés du métier à transmettre
- Repérer les situations de travail « formatrices »
- Les outils de l'accompagnement : grilles d'observation et système d'évaluation

### LA SÉANCE DE FORMATION

- Faire passer des notions : tenir compte des freins, des différences de fonctionnement du mental lors des apprentissages
- Transmettre son savoir faire sur des temps courts : à partir d'un exemple concret et participer à mettre en place des processus de motivation chez les personnes en cours de formation.
- Les différences d'apprentissage entre les individus, prendre en compte les différences intergénérationnelles.

### RÉFÉRENCE

MGFD45

### CENTRES DE FORMATION

THYEZ, ANNECY

### DURÉE DE LA FORMATION

2 jours / 14 heures

### ACCUEIL PSH

**Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.**

## Les + pôle formation Haute-Savoie

- 1000 Jeunes formés par an du bac pro au titre d'ingénieur
- 3000 salariés formés par an
- 500 entreprises partenaires
- Accompagnement à la recherche de contrat
- Equipe pédagogique experte des métiers
- Pédagogie innovante (par projets, en îlots, individualisée, concours Worldskills)
- Equipement en machines modernes qui préparent aux métiers de demain

- S'adapter au contexte de la formation :Se faire entendre malgré le bruit des machines, prendre des notes, montrer des gestes, des actions, des manipulations, se concentrer malgré les interruptions possibles...
- Méthodologie de transmission de contenu, alternance théorie-pratique

## Validation et certification

Attestation de formation

## Date de mise à jour

14/11/2025