

TWIST

FORMATION
ACCOMPAGNER SES EQUIPES A
ETRE FORMEES

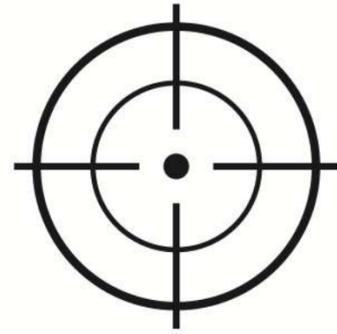
BOOSTEZ LEURS FORMATIONS

Former ses équipes, ce n'est pas juste cocher une case RH : c'est une opportunité de transformation... à condition d'être bien accompagnée.

Ce module s'adresse aux managers qui veulent donner du sens à la formation, la relayer avec conviction, et surtout en prolonger les effets sur le terrain.

Car une formation réussie, ce n'est pas ce qui se passe en salle, c'est ce qui change après.

Objectif : faire de chaque manager un véritable catalyseur d'apprentissage, sans en faire un formateur.



OBJECTIFS

- # Donner du sens à la formation
- # Préparer efficacement en amont
- # Accompagner pendant sans prendre la place du formateur
- # Ancrer les apprentissages après la formation



09 53 84 98 78

info@replik's.fr replik's.fr



PROGRAMME



DURÉE:
1 jour
Délai de réalisation 14 jours



PUBLIC:
managers d'équipe



GROUPE:
De 4 à 10 participants



PRÉREQUIS:
Aucun prérequis



INTERVENANT:
Formateur



Livret, vidéoprojecteur



MODALITÉ ÉVALUATION:
Note finale d'évaluation par Quiz



Budget:
Inter à partir de 1200 €HT/session
Intra sur demande

ACTE 1 – Clarifier le “pour quoi” de la formation

Objectif : Donner du sens à la formation avant même qu'elle ne commence

- Identifier les enjeux réels de la formation (et pas juste le titre sur le plan annuel)
- Traduire les bénéfices pour l'équipe : “qu'est-ce que ça va changer demain ?”
- Éviter le piège du “fait parce qu'il faut” : incarner une posture engagée

Méthode : questionnement guidé, mini-cas, formulation de pitches de lancement

ACTE 2 – Présenter la formation avec impact

Objectif : Lancer la formation avec clarté, motivation et crédibilité

- Préparer une prise de parole courte et engageante
- Donner envie sans survendre ni infantiliser
- Anticiper les objections ou résistances (subtiles ou frontales)
- Créer un cadre de confiance avant de passer la main au formateur

Méthode : entraînement express à la présentation orale, improvisation de lancement

ACTE 3 – Créer les conditions de l'apprentissage

Objectif : Faciliter l'appropriation par l'équipe... sans animer la formation.

- Savoir briefer les équipes : quoi préparer, avec quel état d'esprit
- Gérer les “présents absents” : charge mentale, priorités concurrentes
- Positionner son rôle : je ne forme pas, je soutiens l'apprentissage
- Faire le lien entre la formation et les objectifs de terrain

Méthode : jeux de rôle, scénarios d'accompagnement, boussole d'engagement

ACTE 4 – Booster l'après-formation

Objectif : Ancrer les apprentissages dans la vraie vie de l'équipe.

- Mener un débrief efficace : questions simples, posture d'écoute
- Encourager les mises en pratique concrètes
- Identifier et valoriser les premiers petits succès
- Créer des rituels de suivi sans alourdir le quotidien

Méthode : kit de débrief, ateliers de formulation de rituels, cas pratiques

ACTE 5 – Devenir “manager apprenant” soi-même

Objectif : Adopter une posture d'exemplarité et de progression continue.

- Identifier ses propres leviers d'apprentissage (même sans formation formelle)
- Partager ses essais-erreurs pour ouvrir un climat d'expérimentation
- Accompagner sans savoir tout faire : confiance > contrôle
- Créer une culture d'équipe apprenante, sur le long terme

Méthode : introspection guidée, storytelling croisé, engagement final